COLLECTION COMPTABILITÉ

Force de loi

LÉGISLATION DES AFFAIRES

Mise à jour

Loi sur les normes du travail
Code du travail du Québec

CAROLE DELISLE

SUPPLÉMENT

EXPERTE DE CONTENU
GAÉTANE LEMAY
Enseignante en comptabilité
Centre de formation professionnelle Pierre-Dupuy
Longueuil

CONSULTANTE
CAROLLE TREMBLAY
Conseillère pédagogique
Commission scolaire des Laurentides



TABLE DES MATIÈRES

Deuxième partie

PASSEZ À L'ACTION

	Contrat individuel	Contrat collectif	Contrat écrit	Contrat verbal	À durée déterminée	À durée indéterminée
a)						
b)						
c)						
d)						

1.1.2 Les lois qui régissent les contrats de travail

Les conditions de travail que l'employeur vous offre sont-elles convenables ? Le salaire, le nombre d'heures de travail par semaine, les jours de congé, les vacances annuelles, etc. sont-ils corrects ? Comment savoir ? Votre emploi est-il protégé ? Votre employeur peut-il décider d'un seul coup et sans raison de mettre fin à votre emploi ?

Pour répondre à ces interrogations et pour encadrer les contrats de travail, des lois sont prévues au Québec. Il s'agit de la *Loi sur les normes du travail* et du *Code du travail*. Comme nous l'avons dit dans l'introduction de cette première partie, ces textes législatifs s'appliquent aux entreprises dont le domaine d'activité n'est pas concerné par les lois canadiennes.

C'est ici que la distinction entre les différents contrats de travail intervient. Si vous avez conclu un contrat individuel de travail, c'est la ***Loi sur les normes du travail*** qui s'applique. Elle établit les bases de ce contrat en fixant les conditions minimales de travail et en protégeant votre emploi contre les décisions injustifiées que pourrait prendre l'employeur. L'organisme qui veille à l'application et au respect de la *Loi sur les normes du travail* est la **Commission des normes du travail**.

Si vous bénéficiez d'un contrat collectif de travail, c'est le ***Code du travail*** qui s'applique. Ce dernier ne fixe pas les conditions de travail, comme le fait la *Loi sur les normes du travail*. Il protège le droit d'association (le droit de former un syndicat) et permet aux salariés de négocier collectivement avec l'employeur les conditions de travail, qui sont consignées dans la **convention collective**. Lorsque vous avez un problème lié au respect ou à l'application des clauses de la convention collective, vous devez faire appel à votre **syndicat**.

Loi sur les normes du travail ⟶ Contrat individuel de travail

Code du travail du Québec ⟶ Contrat collectif de travail

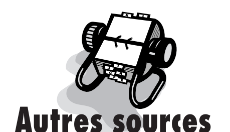
1.2 La *Loi sur les normes du travail* et le contrat individuel de travail



- Louise est secrétaire. Elle est payée 6,50 $ l'heure, c'est-à-dire moins que le salaire minimum.
- Le patron de Ghislain ne veut pas lui payer ses heures supplémentaires.
- L'employeur de Jacinthe refuse de lui accorder le congé de la fête du Travail auquel elle a droit.
- Sous prétexte que Lola reçoit des pourboires, son employeur la paie moins que le salaire minimum.
- Julien a pris les deux jours de congé auxquels il avait droit à l'occasion de la naissance de sa fille. À peine une semaine plus tard, son employeur l'a congédié pour insubordination.
- Thomas travaille depuis 14 mois et son employeur refuse de lui donner des vacances.
- L'employeur de Marie avise ses salariés qu'ils pourront dorénavant faire une pause par demi-journée, mais que celle-ci sera déduite des heures travaillées.
- Suzanne a été congédiée parce qu'elle a témoigné en faveur d'un collègue à la Commission des normes du travail.
- L'employeur de Robert met fin à son emploi sans préavis, parce que le poste qu'il occupait est définitivement supprimé
- Louis est très malheureux au travail, car il est constamment la cible de gestes hostiles et de commentaires vexants de la part des autres employés.



Si vous êtes dans l'une ou l'autre de ces situations, vous pouvez porter plainte à la Commission des normes du travail en vertu de la *Loi sur les normes du travail*.



Dépliants et brochures de la Commission des normes du travail :

- *Engagement envers la clientèle*.
- *Médiation*.
- *J'ai déposé une plainte pécuniaire : Que se passe-t-il maintenant ?*
- *J'ai déposé une plainte pour pratique interdite : Que se passe-t-il maintenant ?*
- *J'ai déposé une plainte pour congédiement sans une cause juste et suffisante : Que se passe-t-il maintenant ?*
- *Aide-mémoire pour la rédaction d'un contrat individuel de travail*.
- *Les normes du travail au Québec*.

Vous trouverez les adresses des bureaux régionaux sur le site Internet de la Commission des normes du travail.

Tableau A

La *Loi sur les normes du travail* (LNT)

Le contrat individuel de travail

Organisme : Commission des normes du travail (CNT)

Objectifs de la LNT	Plaintes et recours du salarié	Procédure et délais pour porter plainte	Pouvoirs et mandats de la CNT	Décisions
• Assurer aux salariés des conditions minimales de travail concernant : – le salaire – les heures de travail et la durée de la semaine de travail – les jours fériés, chômés et payés – les congés annuels payés (vacances) – les repos – les absences et les congés pour des raisons familiales ou parentales – les absences et les congés pour des raisons de maladie ou d'accident – l'avis de cessation d'emploi	• Plainte pécuniaire	• Remplir un formulaire **ou** rédiger une plainte écrite • Délai : 1 an	• Reçoit la plainte et fait une enquête • Prend les mesures nécessaires pour réclamer la somme due par l'employeur au salarié	• Remise de la somme qui lui est due
• Assurer aux salariés un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique	• Plainte pour harcèlement psychologique	• Rédiger une plainte écrite • Délai : 90 jours	• Offre un service de médiation gratuitement • En cas d'échec, plainte déférée à la Commission des relations du travail (CRT)	• Réintégration du salarié • Versement d'indemnités pour perte d'emploi, salaire perdu et dommages moraux • Obligation de l'employeur de prendre les moyens raisonnables pour faire cesser le harcèlement • Financement du soutien psychologique
• Protéger l'emploi contre : – les pratiques interdites	• Plainte pour pratique interdite	• Remplir un formulaire **ou** rédiger une plainte écrite • Délai : 45 jours (90 jours dans les cas de mise à la retraite)	• Reçoit la plainte et fait une enquête • Offre un service de médiation gratuit à l'employeur et au salarié • En cas d'échec, plainte déférée à la Commission des relations du travail (CRT)	• Réintégration dans l'emploi qu'il occupait • Versement d'une indemnité compensant le salaire et les avantages dont il a été privé • Annulation de toutes les sanctions et cessation des mesures de représailles prises par l'employeur • Versement au salarié des sommes perdues depuis son congédiement
– les congédiements sans une cause juste et suffisante	• Plainte pour congédiement sans une cause juste et suffisante – condition : 2 ans de service continu	• Remplir un formulaire **ou** rédiger une plainte écrite • Délai : 45 jours		

1.2.1 Présentation de la *Loi sur les normes du travail* et de l'organisme chargé de son application

La *Loi*

C'est peu avant 1900 que le Québec a commencé à légiférer sur les conditions de travail des salariés. Il a ainsi fixé un âge minimal d'embauche dans les manufactures et limité la durée de travail à 60 heures par semaine. Puis, vers les années 1930, il a établi un salaire minimum. En 1979, cependant, le Québec est allé plus loin en adoptant la *Loi sur les normes du travail*, dont l'étendue est beaucoup plus large que les lois précédentes. En observant le tableau A, vous pourrez noter les principaux sujets dont elle traite. Cette loi a comme objectifs principaux : assurer aux salariés des conditions minimales de travail, assurer aux salariés un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique et protéger son emploi.

Les personnes assujetties

Tous les travailleurs sont-ils protégés par cette loi ? Non. D'abord, seuls les salariés, c'est-à-dire ceux qui effectuent un travail rémunéré pour une personne avec laquelle ils ont un lien de subordination, sont concernés. Ensuite, comme vous le savez déjà, les personnes travaillant dans des entreprises relevant de la compétence fédérale sont assujetties aux lois canadiennes et ne sont donc pas visées par cette loi québécoise. Enfin, certains salariés sont exclus, mais ils bénéficient quand même de quelques avantages prévus par la *Loi sur les normes du travail*, comme les absences et les congés pour des raisons familiales ou parentales, le congé parental, l'interdiction de la mise à la retraite obligatoire et la protection contre le harcèlement psychologique. Par ailleurs, rassurez-vous, d'autres lois peuvent leur venir en aide.



TABLEAU A
Loi sur les normes du travail

Pour savoir en détail qui sont les salariés exclus, consultez le site Internet de *Force de loi*. Dans le tableau A du site, cliquez sur « *Loi sur les normes du travail* ».

À VOUS !

En vous aidant des sources de renseignements que vous avez à votre disposition, indiquez si, dans les situations suivantes, les personnes sont protégées par la *Loi* ou si elles font partie des exclusions.

a) Bénéficierez-vous des avantages prévus par la *Loi sur les normes du travail* lorsque vous ferez votre stage de secrétariat en milieu de travail ?

____

____

____

b) Votre amie Lucie vient d'être nommée cadre supérieure dans une entreprise, où elle participe à la gestion et à l'élaboration des politiques. Elle vous confie que, depuis cinq mois, elle a accumulé beaucoup d'heures supplémentaires. Selon vous, a-t-elle le droit de réclamer un montant d'argent pour le paiement de ces heures de travail ?

____

____

____

La Commission des normes du travail

C'est la Commission des normes du travail qui surveille l'application de la *Loi sur les normes du travail*. Elle reçoit les plaintes des salariés, les informe et les aide à régler leurs litiges avec leur employeur.

Lorsqu'elle reçoit une plainte, elle fait d'abord une enquête, afin de déterminer si la plainte est fondée. S'il y a lieu, elle offre un service gratuit de médiation entre l'employeur et le salarié pour amener ces derniers à trouver une solution satisfaisante à leur mésentente. Si la médiation s'avère infructueuse, un commissaire intervient pour régler le litige. Le tableau A vous indique quelles décisions elle peut prendre concernant le salarié.

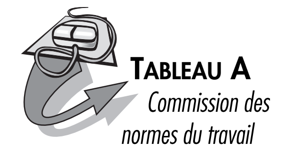


TABLEAU A
Commission des normes du travail

Pouvoirs et mandats de la CNT

Pour en savoir plus sur les pouvoirs et mandats de la Commission des normes du travail, consultez le site Internet de *Force de loi*, dans le tableau A.

1.2.2 Les objectifs de la *Loi*

Assurer aux salariés des conditions minimales de travail

La *Loi sur les normes du travail* fixe des conditions minimales de travail applicables aux salariés et les rend obligatoires. Votre employeur ne peut vous offrir des conditions de travail inférieures à ce que la *Loi sur les normes du travail* a déterminé. Mais, bien sûr, il peut vous en proposer de meilleures.

À VOUS !

En consultant le tableau A, à la page 7, vous trouverez tous les sujets pour lesquels la *Loi sur les normes du travail* a fixé des normes minimales. Énumérez-les.

____

____

____

____



Vous connaîtrez tous les détails de la *Loi* sur ces sujets en consultant le tableau A sur le site Internet de *Force de loi*.

Assurer aux salariés un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique

La *Loi sur les normes du travail* accorde au salarié le droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique. L'employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir cette forme de harcèlement. Lorsque l'employeur prend connaissance d'une conduite de harcèlement, il doit faire cesser ce harcèlement.

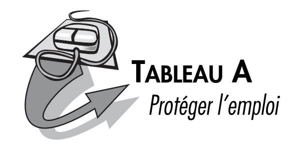
Le salarié est harcelé lorsqu'il y a répétition de comportements, de paroles, d'actes ou de gestes qui lui sont hostiles, le vexent et portent atteinte à sa dignité et à son intégrité psychologique ou physique. Consultez le tableau A sur le site Internet de *Force de loi.*

TABLEAU A
Assurer aux salariers un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique

Protéger l'emploi

La *Loi sur les normes du travail* protège également l'emploi. Ainsi, l'employeur ne peut, selon son bon vouloir et à sa discrétion, prendre des décisions injustifiées concernant un emploi. Il ne peut pas congédier, licencier, mettre à pied, suspendre ou déplacer un salarié sans raison valable. Si malheureusement c'est ce qui se produit, le salarié peut, en vertu de la *Loi*, porter plainte contre son employeur.

Cependant, toutes les décisions de l'employeur concernant un emploi n'entraînent pas nécessairement un droit de recours contre lui. C'est pourquoi il faut savoir distinguer ces décisions : le **congédiement**, le **licenciement**, la **mise à pied**, la **suspension** et le **déplacement**. Consultez le tableau A sur le site Internet de *Force de loi*.



À VOUS !

Maintenant, vous pouvez donner une brève définition des décisions suivantes, qui touchent directement l'emploi. Donnez également le ou les motifs de chacune.

a) Un licenciement : ______________________________

Motif(s) : ______________________________

b) Une mise à pied : ______________________________

Motif(s) : ______________________________

c) Une suspension : ______________________________

____

Motif(s) : ______________________________

d) Un congédiement : ______________________________

Motif(s) : ______________________________

____

e) Un déplacement : ______________________________

____

____

Motif(s) : ______________________________

____

____

____

1.2.3 Les plaintes

Les types de plaintes possibles

Pour les cas où l'employeur ne respecte pas les exigences de la *Loi sur les normes du travail* concernant les conditions de travail, la protection de l'emploi de ses salariés et leur droit d'avoir un milieu exempt de harcèlement psychologique, des plaintes et des recours sont prévus.

Le tableau A indique les **quatre types de plaintes** possibles contre l'employeur que la *Loi sur les normes du travail* reconnaît :

- la plainte pécuniaire ;
- la plainte pour pratique interdite ;
- la plainte pour congédiement sans une cause juste et suffisante ;
- la plainte pour harcèlement psychologique.

Il est important de bien les distinguer, afin de pouvoir les utiliser judicieusement dans les différentes situations qui vous seront soumises.

La **plainte pécuniaire**, comme son nom l'indique, sert à réclamer une somme d'argent à l'employeur. Vous l'utilisez pour réclamer un salaire non versé, des congés non payés, une somme d'argent relative à un avis de cessation d'emploi non fourni, ou tout autre montant que l'employeur aurait dû vous verser.

La **plainte pour pratique interdite** est la plainte que vous pouvez déposer quand vous croyez que la décision prise par l'employeur concernant votre emploi est liée au fait que :

- vous avez exercé un droit que vous accorde la *Loi sur les normes du travail*, vous avez fourni à la Commission des renseignements sur l'application des normes chez votre employeur ou vous avez témoigné

dans une poursuite intentée contre votre employeur et se rapportant à l'application des normes ;

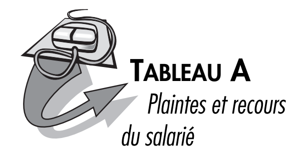
- un créancier a fait saisir votre salaire (saisie-arrêt) ou vous devez verser une pension alimentaire ;
- vous êtes une salariée enceinte ;
- vous avez refusé de travailler au-delà des heures habituelles pour remplir des obligations familiales ou parentales ;
- vous vous êtes absenté au plus 26 semaines au cours des 12 derniers mois pour maladie ou accident (non reliés au travail) ;
- vous avez atteint ou dépassé l'âge de la retraite ;
- l'employeur veut éviter d'appliquer la *Loi sur les normes du travail*.

Pourqu'il y ait pratique interdite, il faut que la décision prise par l'employeur ait un lien avec l'un de ces faits. Pour annuler cette plainte, l'employeur doit démontrer que le lien n'existe pas et que sa décision est justifiée par une raison suffisante et valable et par des motifs sérieux.

La **plainte pour congédiement sans une cause juste et suffisante** est possible seulement dans le cas où vous avez au moins **deux ans de service continu**. Si vous êtes remercié de vos services, vous pouvez demander à la Commission des normes du travail d'évaluer si la cause de votre congédiement est juste et suffisante. Votre employeur doit alors justifier sa décision, c'est-à-dire prouver qu'il avait une raison juste et suffisante d'agir comme il l'a fait.

Dans certains cas, le **congédiement** est **justifié** et ne peut faire l'objet de l'une des plaintes prévues par la *Loi sur les normes du travail*. Ainsi, si vous commettez une faute grave, si vous tenez des propos diffamatoires à l'égard de votre employeur, si vous fraudez, volez, manquez à votre obligation de loyauté, l'employeur peut légitimement prendre des mesures disciplinaires allant jusqu'au congédiement. La faute grave vous enlève le droit de vous prévaloir des recours qui vous sont accordés par la *Loi sur les normes du travail*. En cas de congédiement, vous ne recevez pas d'avis de cessation d'emploi ni d'indemnité. Vous ne pouvez pas non plus utiliser les recours prévus dans les cas de perte d'emploi.

La **plainte pour harcèlement psychologique** est en vigueur depuis le 1er juin 2004. Le salarié victime de harcèlement psychologique doit déposer une plainte à la CNT dans les 90 jours de la dernière manifestation de harcèlement psychologique.



Procédure et délais pour porter plainte

Vous trouverez des informations supplémentaires sur les plaintes et recours du salarié en consultant le tableau A du site Internet de *Force de loi*.

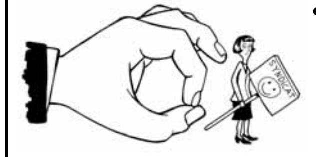
La procédure à suivre et les conditions nécessaires pour porter plainte sont quant à elles résumées dans le tableau A de la page 7 et détaillées sur le site de *Force de loi*. Vous trouverez des exemples des formulaires de plaintes sur le site. Les formulaires originaux sont, eux, disponibles dans les bureaux de la Commission des normes du travail.

Vous connaissez la *Loi sur les normes du travail*, qui sert de base au contrat individuel de travail. Abordons maintenant le *Code du travail* du Québec, qui permet la négociation collective d'un contrat de travail.

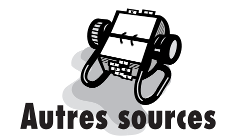
1.3 Le *Code du travail* du Québec et le contrat collectif de travail



- Laurette occupe un poste de caissière. Sa convention collective prévoit que les promotions sont attribuées selon l'ancienneté. Pourtant, sa collègue, qui a un an de service de moins qu'elle, a obtenu une promotion avant elle.
- Fernande fait partie du groupe des employés syndiqués de l'entreprise. Récemment, elle a accepté d'agir comme déléguée syndicale. Son employeur vient de la congédier, sans raison apparente.
- L'employeur de salariés en grève déclare que tout syndiqué qui fera du piquetage sera congédié après le conflit.
- L'employeur de Johanne promet une hausse de salaire aux travailleurs qui refuseront de participer à la formation du syndicat qu'elle leur propose ou qui empêcheront sa formation.
- Des salariés décident de former un syndicat. Lorsque leur employeur l'apprend, il les suspend pendant une semaine sous prétexte que toute activité de nature syndicale est défendue dans son entreprise.



Si vous êtes dans l'une ou l'autre de ces situations, vous pouvez, selon les cas, porter plainte auprès la Commission des relations du travail, en vertu du *Code du travail* du Québec, ou formuler un grief contre votre employeur auprès de votre syndicat, en vertu de votre convention collective.



- Gouvernement du Québec, ministère du Travail, *L'aide à la clientèle : une passerelle vers le ministère du Travail.*
- Gouvernement du Québec, ministère du Travail, *Déclaration de services aux citoyens.*
- Gouvernement du Québec, ministère du Travail, *Les relations du travail : mode d'emploi.*
- Gouvernement du Québec, Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre, *Le Tribunal d'arbitrage.*
- Gouvernement du Québec, ministère du Travail, *Des spécialistes en relations du travail au service des parties.*
- Gouvernement du Québec, ministère du Travail, *Les audiences devant la Commission.*

Tableau B.1

Le *Code du travail* du Québec (CTQ)

Le contrat collectif de travail

Organisme : Commission des relations du travail (CRT), ministère du Travail

Objectifs du CTQ	Étapes	Effets	Obligations de l'employeur	Recours du salarié
• Protéger le droit d'association • Encadrer la procédure d'accréditation →	• Assemblée de fondation →	• Adhésion des salariés, qui signent la « carte d'adhésion »	• Ne pas entraver l'exercice du droit d'association de ses salariés • Établir la liste des salariés visés, l'afficher et en envoyer une copie au syndicat • Reconnaître le syndicat comme le porte-parole des syndiqués • Prélever la cotisation syndicale sur le salaire des employés syndiqués • Négocier avec le représentant syndical	• Plainte à la CRT
	• Requête en accréditation déposée à la CRT (remplir le formulaire) →	• Demande de reconnaissance officielle du syndicat rendue publique		
	• Intervention d'un agent de relations de travail →	• Vérification du caractère représentatif de l'association		
	• Accréditation accordée par l'agent de relations de travail ou par la CRT →	• Reconnaissance officielle et légale du syndicat • Syndiqués liés par la même convention collective • Cotisation syndicale obligatoire prélevée sur le salaire • Négociation se fait dorénavant entre employeur et porte-parole (représentant syndical) des employés syndiqués		

Tableau B.2

Le *Code du travail* du Québec (CTQ)

Le contrat collectif de travail

Organisme : Commission des relations du travail (CRT), ministère du Travail

Objectifs du CTQ	Étapes	Effets
• Encadrer le déroulement de la négociation de la convention collective	• Avis de négociation obligatoire et écrit donné par l'employeur **ou** par le syndicat dans les 90 jours précédant l'expiration de la convention collective en cours. S'il y a association nouvellement accréditée, l'avis de négociation doit être communiqué dans les 90 jours de l'accréditation	• La date de réception de l'avis par le destinataire marque le début de l'acquisition du droit de grève
	• En cas de mésentente : – conciliation demandée par l'employeur **ou** le syndicat à la CRT →	• Le conciliateur facilite la conclusion de l'entente par des suggestions de solutions
	• Si le conflit perdure, arbitrage de différend demandé par l'employeur **et** le syndicat à la CRT ou imposé →	• L'arbitre impose une solution finale qui lie les parties • Son intervention met fin à la grève ou au lock-out en cours s'il y a lieu • Sa décision, la sentence arbitrale, a l'effet d'une convention collective

Tableau B.3

Le *Code du travail* du Québec (CTQ)

Le contrat collectif de travail

Organisme : Commissions des relations du travail (CRT), ministère du Travail

Objectifs du CTQ	Étapes	Effets	Obligations de l'employeur	Recours du salarié
• Encadrer l'arrêt de travail dû au conflit : – grève	• Grève votée par les syndiqués au scrutin secret		• Obligations de l'employeur pendant un arrêt de travail : – ne pas embaucher ni utiliser des remplaçants (« scabs », « briseurs de grève ») – maintenir le lien d'emploi avec le gréviste ou le salarié en lock-out – ne pas infliger de sanctions au gréviste ou au salarié en lock-out	• Plainte à la CRT
	• Droit acquis après une période de 90 jours de négociation (à partir de la date de réception de l'avis de négociation)	• Refus des syndiqués de travailler • Piquetage		
– lock-out	• Lock-out décidé par l'employeur			
	• Droit acquis après une période de 90 jours de négociation (à partir de la date de réception de l'avis de négociation)	• Refus de l'employeur de fournir du travail • Piquetage		

1.3.1 Présentation du *Code du travail* et de l'organisme chargé de son application

Le *Code du travail*

Ce n'est que depuis 1944 que les syndicats sont reconnus au Canada. Si les activités syndicales ont été autorisées dès 1872, les employeurs étaient libres de reconnaître ou non les syndicats et les conflits éclataient dans le seul but qu'ils les reconnaisse. En 1944, l'accréditation, ou la reconnaissance officielle des syndicats, est devenue possible. Le Québec a donc adopté son *Code du travail*.

Le *Code du travail* s'applique aux salariés des entreprises relevant de l'autorité du gouvernement provincial, mais pas à leur personnel de direction et de gestion.

Étudiez attentivement les tableaux B.1, B.2 et B.3 portant sur le *Code du travail* du Québec et présentés aux pages 16, 17 et 18.

Comme vous le voyez, le *Code du travail* ne fixe pas les conditions de travail, comme le faisait la *Loi sur les normes du travail*. Il protège principalement le droit d'association ou le droit de se syndiquer.

À VOUS !

D'après vous, où retrouve-t-on les conditions de travail du contrat collectif ?

____

____

____

La Commission des relations du travail

La Commission des relations du travail veille au libre exercice et à la protection du droit d'association. Elle assure l'application et le respect des dispositions du *Code du travail* relatives à l'accréditation et à la liberté syndicale et intervient pour trancher les litiges concernant le syndicat et l'employeur.

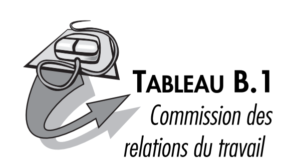


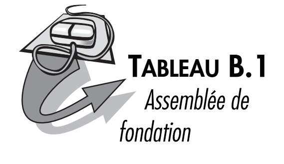
TABLEAU B.1
Commission des relations du travail

Elle s'occupe de l'accréditation des associations de salariés qui en font la demande. Elle entend également les plaintes pour congédiement, suspension, déplacement ou autres représailles en raison d'activités syndicales. Consultez le tableau B.1 sur le site Internet de *Force de loi* pour en apprendre plus sur la Commission des relations du travail.

le faire accréditer, puis pour négocier avec votre employeur et fixer avec lui des conditions de travail qui constitueront votre convention collective. Vous voyez aussi comment sera éventuellement décidé un arrêt de travail en cas de conflit majeur entre vos collègues et vous, d'une part, et votre employeur, d'autre part. Pour en savoir plus sur chacune de ces étapes que nous allons étudier ici et sur leurs effets, consultez les tableaux B.1 à B.3 sur le site Internet de *Force de loi*.

L'assemblée de fondation et la demande d'accréditation

Pour former un syndicat, vos collègues de travail et vous devez d'abord organiser une **assemblée de fondation**, dont le *Code du travail* prévoit le déroulement. Les employés de bureau qui y assistent vous désignent pour agir comme présidente de l'assemblée et Nicolas pour agir comme secrétaire et rédiger le procès-verbal.



Requête en accréditation

C'est lors de cette première assemblée que vous et vos collègues devez ensemble prendre la décision de demander la reconnaissance officielle de votre syndicat. La demande se fait au moyen du formulaire intitulé « **Requête en accréditation** », qui doit être adressé à la Commission des relations du travail. Vous trouverez ce formulaire sur le site Internet de *Force de loi*. Étant donné vos rôles respectifs, ce sont Nicolas et vous qui remplissez ce formulaire de requête en accréditation. Ce dernier rend publique la démarche des employés de bureau.

À VOUS !

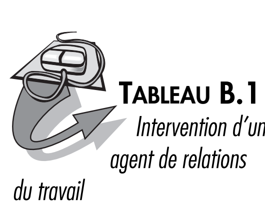
Qu'est-ce qu'une accréditation ?

___

___

___

Une fois arrivée à la Commission des relations du travail, votre requête en accréditation suit plusieurs étapes. On nomme un **agent de relations du travail** qui vérifie le caractère représentatif de votre association et détermine si l'accréditation doit ou non vous être accordée. Il peut arriver que la demande d'accréditation soit refusée.

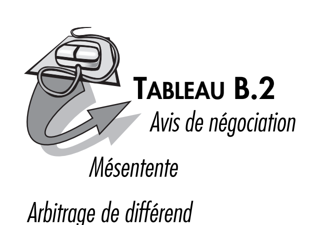


Accréditation

Tant que l'**accréditation** n'est pas accordée, le syndicat n'existe pas officiellement. Heureusement, vos collègues et vous recevez votre accréditation : votre syndicat est reconnu. Votre employeur est donc désormais obligé de reconnaître votre représentant syndical comme le seul représentant de votre groupe de salariés syndiqués et de négocier avec lui le contenu du contrat collectif, c'est-à-dire de la convention collective. Une fois l'accréditation accordée, l'employeur ne peut plus négocier des conditions de travail avec chacun des employés, comme il le faisait quand les salariés avaient un contrat individuel de travail.

Les négociations de la convention collective

Les autres employés de bureau et vous avez élu Jean et Jeannette comme représentants, ou délégués syndicaux. Selon les cas, il peut y en avoir un ou plusieurs. Comme nous venons de le voir, ce sont maintenant eux vos porte-parole. Ils ont le mandat de négocier avec l'employeur un contrat collectif de travail.



Jean et Jeannette avisent donc votre employeur par écrit, au moyen d'un **avis de négociation**, qu'ils sont prêts à le rencontrer pour commencer les négociations de la convention collective au nom du groupe de syndiqués qu'ils représentent. Le but des négociations est de conclure un contrat collectif de travail dont le contenu se retrouvera dans le texte de la convention collective.

En cas de **mésentente** entre les représentants syndicaux et l'employeur lors des négociations, le *Code du travail* a prévu l'intervention de personnes pouvant aider à résoudre le conflit. Il s'agit du **conciliateur** et de l'**arbitre**.

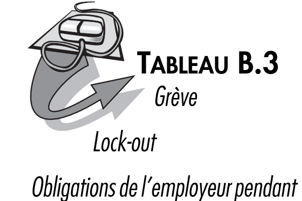
L'acceptation ou le refus de la convention collective

Après plusieurs séances de négociation avec l'employeur, Jean et Jeannette convoquent une assemblée générale et présentent au groupe d'employés de bureau les résultats des discussions. C'est par un **vote au scrutin secret** que les membres les acceptent ou les refusent.

Si les salariés syndiqués et vous acceptez majoritairement les propositions, la convention collective est signée. Sinon, Jean et Jeannette doivent reprendre les négociations avec l'employeur.

La grève et le lock-out

Si, pendant les négociations, un **conflit majeur** oppose les syndiqués et l'employeur, il peut se manifester soit par une grève, soit par un lock-out.



La **grève** est déclenchée par les employés lorsqu'ils décident de cesser de travailler. Le **lock-out** est quant à lui le refus de l'employeur de fournir du travail aux employés. Consultez le tableau B.3 sur le site Internet de *Force de loi* pour en savoir plus.

Dans les deux cas, le *Code du travail* interdit à l'employeur de prendre certaines décisions. Ainsi, celui-ci ne peut rompre le lien d'emploi avec les grévistes ou avec les personnes qui sont en lock-out. Il ne peut pas non plus faire appel à des remplaçants. Consultez le tableau B.3 sur le site Internet de *Force de loi* pour connaître plus précisément les obligations de l'employeur pendant un arrêt de travail.

Heureusement, dans votre cas, il n'y a pas de conflit majeur. Les employés de bureau syndiqués et vous acceptez les ententes qui ont été négociées par vos délégués syndicaux, Jean et Jeannette, et par votre employeur. Ces ententes font donc maintenant partie de la convention collective.

À VOUS !

Pour vérifier vos connaissances sur les étapes de la procédure d'accréditation et de la négociation, répondez aux questions ci-dessous. Vous n'aurez pas de difficulté à le faire si vous avez bien consulté les tableaux B.1, B.2 et B.3 sur le site Internet de *Force de loi*.

1. a) Où et quand doit se dérouler l'assemblée de fondation d'un syndicat ?

   ____

   b) Qui informe l'employeur qu'une demande d'accréditation a été faite ?

   ____

   ____

2. S'il survenait une mésentente entre l'employeur et les représentants syndicaux lors des négociations, qui interviendrait pour :

   a) tenter de rapprocher les deux parties en les incitant à faire des compromis ?

   ____

   b) imposer une solution finale (ou, dans certains cas, le contenu de la convention collective) ?

   ____

3. a) Qu'est-ce qui distingue la grève du lock-out ?

   ____

   ____

   ____

   ____

   ____

b) En cas de grève ou de lock-out, le *Code du travail* formule des interdictions à l'intention de l'employeur. Énumérez-en quelques-unes.

____

____

____

____

____

____

____

4. Votre amie Vicky travaille dans une entreprise où il n'y a pas de syndicat. Récemment, un désaccord concernant les augmentations de salaire est survenu entre les employés et l'employeur. Impatiente de voir le conflit se régler, elle vous confie son désir de faire la grève et d'entraîner ses collègues de travail dans sa démarche. En a-t-elle le droit ? Que lui répondez-vous ?

____

____

____

____

____

Tableau C

La convention collective

Le contrat collectif de travail

Organisme : le syndicat (par l'intermédiaire du délégué syndical)

Contenu	Recours	Procédure de règlement des griefs
• Conditions de travail : – horaires – avantages sociaux – congés – ancienneté – etc. • Rapports entre l'employeur et l'employé syndiqué : – pouvoirs de la direction – subordination de l'employé – sanctions disciplinaires – congédiement – etc.	• Grief : mésentente relative à l'application de la convention collective	• Grief soumis par écrit par le syndicat et réponse écrite de l'employeur • Si aucune entente entre le syndicat et l'employeur, arbitrage de grief : grief soumis à un arbitre nommé par le ministre du travail • La décision écrite et motivée de l'arbitre est finale et lie les parties : c'est la sentence arbitrale

Tableau D

Le *Code civil du Québec* (C.c.Q.)

Les obligations des parties (contrats individuels et collectifs)

Recours devant les tribunaux

Obligations du salarié	Obligations de l'employeur	Droits et pouvoirs de l'employeur	Fin du contrat de travail
Exécution du travail avec compétence, prudence et diligence • Exécuter les tâches avec compétence • Fournir un travail raisonnablement satisfaisant • Exécuter son travail de façon sécuritaire pour soi-même et pour les autres **Subordination** • Exécuter le travail selon les instructions de l'employeur • Respecter les directives de l'employeur • Respecter les règles internes de l'entreprise **Discrétion et confidentialité** • Ne pas divulguer ou utiliser de l'information de nature confidentielle obtenue dans l'exécution de son travail (reste valable pendant un délai raisonnable après la cessation du contrat de travail, reste tout le temps valable après la cessation du contrat de travail si l'information a trait à la réputation ou à la vie privée) **Loyauté** • Rester honnête envers l'employeur • Respecter l'employeur • Éviter de se placer en conflits d'intérêts • Respecter la propriété matérielle et intellectuelle de l'employeur **Non-concurrence** • Non-concurrence après l'emploi s'il y a eu engagement **écrit** et **exprès** • L'engagement de non-concurrence doit être limité quant au temps, au lieu et au genre de travail	• Exiger du salarié la prestation de travail telle que convenue • Assurer au salarié des conditions de travail sécuritaires et salubres • Prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et la sécurité du salarié • Prendre les mesures nécessaires pour protéger la dignité du salarié • Assurer au salarié le respect de sa vie privée • Payer au salarié la rémunération fixée • L'employeur ne peut se prévaloir de la stipulation de non-concurrence s'il a résilié le contrat de travail **sans motifs sérieux**	• Droit d'imposer des directives de conduite (règlements) • Pouvoir de direction • Pouvoir de contrôle • Pouvoir disciplinaire	**Modes communs aux contrats de travail** • Entente des parties • Force majeure • Décès • Résiliation pour motif sérieux **Contrat à durée indéterminée** • Chaque partie peut y mettre fin en tout temps moyennant un délai de congé raisonnable • Le congédiement avec motif sérieux dispense de l'obligation de donner un délai de congé ou un préavis **Contrat à durée déterminée** • Échéance préalablement fixée • Possibilité de reconduction tacite

b) Lucien travaille, cette fois-ci, dans un milieu non syndiqué, depuis un an. Il est de nouveau congédié sans raison valable.

- Contrat : ______________________________
- Loi : ______________________________
- Recours : ______________________________

____

____

- Organisme : ______________________________

____

c) Lise a commencé à travailler à temps plein pour son employeur au mois de février 1999. Elle n'est pas syndiquée. Le lundi 6 septembre 1999, jour de la fête du Travail, était un jour de congé. Lise ne s'est rendu compte que le 22 juin suivant que cette journée ne lui avait pas été payée.

- Contrat : ______________________________
- Loi : ______________________________
- Recours : ______________________________

____

____

____

- Organisme : ______________________________

3. Yvan travaille pour la Société canadienne des postes : il est facteur. Récemment, une mésentente est survenue entre son employeur et lui à propos de ses conditions de travail. Yvan vous demande quelle loi s'applique dans son cas et quel organisme pourrait l'aider.

____

____

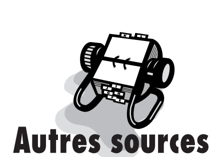
____

2.2 La *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (LSST)



- Steve a refusé d'exécuter son travail habituel de soudeur à cause d'une récente fuite de gaz. Les deux heures pendant lesquelles il a attendu que les réparations nécessaires soient effectuées ne lui ont pas été payées.
- Les tâches de Sarah, qui est enceinte, représentent un danger pour sa santé. Le médecin recommande une affectation à un autre poste ou un arrêt de travail complet jusqu'à la naissance de l'enfant.
- Martin commence à ressentir des troubles d'audition à cause du bruit incessant et très élevé qui l'entoure au travail.
- L'employeur de Robert refuse de lui fournir les équipements de protection nécessaires pour l'exécution d'un travail dangereux.
- Les travailleurs ne savent pas utiliser de façon sécuritaire la nouvelle pièce d'équipement qui vient d'être ajoutée à la chaîne de production et leur employeur refuse de leur donner la formation adéquate.
- Le travail de Julia dans une usine de produits de peinture représente un danger pour la santé de l'enfant qu'elle allaite.

Si vous êtes dans l'une ou l'autre de ces situations, vous pouvez faire valoir vos droits en vous adressant à la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST), en vertu de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*.



Dépliants et brochures de la Commission de la santé et de la sécurité du travail :

- *Prévention : Travailler en sécurité pour une maternité sans danger.*
- *Travailler en sécurité pour une maternité sans danger : Guide de la travailleuse enceinte ou qui allaite*, Direction des communications.
- *Pour comprendre le régime québécois de santé et de sécurité du travail*, Direction des communications.
- *Le travail, c'est la santé !*
- *Travailler en sécurité pour une maternité sans danger : Guide de l'employeur*, Direction des communications.

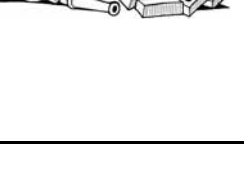
Autre dépliant:

- Gouvernement du Québec, ministère du Travail, *Le bureau d'évaluation médicale (BEM).*

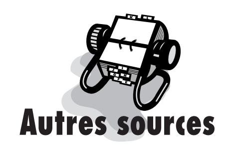
2.3 La *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (LATMP)



- François a été accidentellement heurté par une grue sur un chantier de construction. Il est mort sur le coup.
- Sophie est atteinte d'une maladie incurable due à une contamination subie dans le cadre de son travail en laboratoire . Elle ne pourra plus travailler dans ce domaine et devra réorienter sa carrière.
- À la suite d'un grave accident du travail, Marie-Claude ne peut pas réintégrer son emploi antérieur. Son employeur lui offre un autre poste comportant des tâches qu'elle est en mesure de faire, mais diminue son salaire et ses vacances.
- Martin s'est cassé une jambe au travail et ne pourra pas travailler pendant un mois.



Si vous êtes dans l'une ou l'autre de ces situations, vous pouvez faire valoir vos droits en vous adressant à la Commission de la santé et de la sécurité du travail, en vertu de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*.



Dépliants et brochures de la Commission de la santé et de la sécurité du travail :

- *Pour comprendre le régime québécois de santé et de sécurité du travail*, Direction des communications.
- *L'Assignation temporaire : Pour un prompt retour au travail*.
- *Ce que tout étudiant – travailleur devrait savoir…*.

Autre dépliant :

- Gouvernement du Québec, ministère du Travail, *Le bureau d'évaluation médicale (BEM)*.

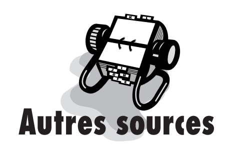
2.4 La *Loi sur l'assurance-emploi*

QUOI FAIRE?

- Suzanne vient de terminer un contrat de travail de un an et est sans emploi.
- Louise arrive à la fin de sa grossesse et demande un congé de maternité.
- Vincent prend quelques jours de congé à l'occasion de la naissance de son bébé.
- Gaston est temporairement sans emploi, parce que le carnet de commandes de son employeur connaît une baisse.
- Maurice doit quitter l'entreprise, parce que le poste qu'il occupait disparaît avec l'implantation d'une nouvelle technologie.
- Julie a adopté un bébé et voudrait cesser de travailler pendant quelques semaines pour s'en occuper.
- Marcel, auquel le médecin a prescrit un repos pour cause de troubles cardiaques, ne travaillera pas pendant quelques semaines et ne recevra pas de salaire de son employeur. Il ne participe à aucun plan d'assurance-salaire.
- Julien, qui n'a pas d'assurance-salaire, s'est cassé une jambe en faisant du ski. Il ne pourra pas travailler pendant quelques semaines.



Si vous êtes dans l'une ou l'autre de ces situations, vous pourrez recevoir un revenu pendant votre arrêt de travail temporaire en vous adressant à votre Centre des ressources humaines Canada (CRHC), en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*.



Dépliants et brochures publiés par Développement des ressources humaines Canada :

- *Prestations ordinaires*.
- *Prestations de maternité, parentales et de maladie*.
- *Sommaire : Prestations de revenu*.
- *Le Processus d'appel*.
- *Retrouver du travail : Comment l'assurance-emploi peut vous y aider*, Direction générale des communications.
- *Vous venez de déposer une demande d'assurance-emploi ? Vous avez des questions ?*
- *Le Régime d'assurance-emploi/The Employment Insurance System*.
- *Frauder l'assurance-emploi est un délit grave*.

Tableau G

La *Loi sur l'assurance-emploi*

Organisme : Développement des ressources humaines Canada (DRHC)

Objectifs	Conditions d'admissibilité	Procédure	Montant des prestations	Délai de carence	Contestation des décisions de DRHC
• Assurer un revenu au travailleur temporairement sans emploi en lui accordant des : – prestations ordinaires (14-45 sem.)	• Ne pas être responsable de sa perte d'emploi et chercher activement du travail • Être apte au travail et disponible • Avoir accumulé entre 420 et 700 heures de travail (selon le taux de chômage de la région) au cours des 52 dernières semaines ou 910 heures lors d'une première demande	• Remplir le formulaire de demande de prestations • Remettre le relevé d'emploi (formulaire R.E.) fourni par l'employeur (qui doit l'émettre dans les 5 jours qui suivent l'arrêt de rémunération) • Pour les prestations spéciales, fournir aussi un certificat médical, un certificat de naissance ou un certificat d'adoption	• 55 % de la rémunération assurable moyenne des 26 dernières semaines • Maximum : 413 $/semaine • Toute somme gagnée supérieure à 25 % des prestations hebdomadaires ou à 50 $ (au plus élevé des deux montants) est déduite des prestations hebdomadaires	2 semaines	• Contestation écrite au bureau de DRHC de la localité • Appel devant un conseil arbitral • Appel devant un juge-arbitre • Appel à la Cour fédérale (dans certains cas) • Appel à la Cour suprême du Canada
– prestations spéciales : → ▸ maternité (15 sem.) ▸ parentales (35 sem.) ▸ maladie (15 sem.)	• Avoir accumulé 600 heures de travail au cours des 52 dernières semaines ou depuis le début de la dernière période de prestations				
• Aider le travailleur à retourner sur le marché du travail					

Prestations spéciales

Vous pouvez recevoir des prestations de **maternité** si vous êtes mère naturelle seulement, après un accouchement, et des prestations **parentales** si vous êtes père ou mère naturel ou adoptif.

Quant aux prestations de **maladie**, vous pouvez en recevoir si vous êtes malade, blessé ou en quarantaine et si votre état de santé ne vous permet pas de travailler. Mais la blessure ne doit pas avoir été causée par un accident du travail et la maladie ne doit pas être liée au travail. Rappelez-vous : quand la blessure et la maladie sont liées au travail, c'est la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* qui s'applique.

Pour recevoir des prestations de maternité, parentales ou de maladie, il faut avoir travaillé le **nombre d'heures requis** : au minimum 600 heures de travail au cours des 52 dernières semaines ou depuis le début de la dernière période de prestations.

À VOUS !

1. Examinez les situations suivantes. En considérant que le salarié a à chaque fois accumulé le nombre d'heures de travail requis :
   - indiquez si le salarié peut recevoir des prestations d'assurance-emploi ;
   - puis précisez, dans le cas où il est admissible, le type de prestations qu'il pourra recevoir.

   a) L'employeur annonce à Gilles que, en raison de la restructuration qu'il doit effectuer dans l'entreprise, il le licencie.

   Admissibilité : ____________________

   ____

   ____

   Type de prestations : ____________________

   b) Thomas est devenu père tout récemment. Il veut s'absenter pour prendre soin de son nouveau-né.

   Admissibilité : ____________________

   Type de prestations : ____________________

   ____

Ainsi, il pourra être plus élevé pour la personne membre d'une famille à faible revenu qui a des enfants.

De plus, si vous gagnez un revenu pendant que vous recevez des prestations ordinaires, cela peut avoir des incidences sur le montant de ces dernières. Vous pouvez gagner le plus élevé des deux montants suivants sans que cela n'ait aucune incidence : 25 % de vos prestations hebdomadaires ou 50 $. Mais au-dessus de cette limite, votre rémunération sera entièrement déduite de vos prestations hebdomadaires.

Période de versement

La durée des versements des **prestations ordinaires** dépend du taux de chômage de la région et du nombre d'heures travaillées au cours des 52 dernières semaines ou depuis la dernière demande de prestations (la plus courte de ces deux périodes étant prise en compte en priorité).



Pour connaître le nombre de semaines payables selon le taux de chômage de chaque région pour les prestations ordinaires, consultez le tableau G sur le site Internet de *Force de loi*.

Pour ce qui est des **prestations spéciales**, la *Loi* a fixé un nombre de semaines maximum pour chacune des catégories de prestations spéciales :

- 15 semaines pour les prestations de maternité ;
- 35 semaines pour les prestations parentales ;
- 15 semaines pour les prestations de maladie.

À VOUS !

En vous aidant de vos sources de renseignements, indiquez :

a) à qui peuvent être versées les prestations citées ;

b) pendant combien de semaines elles seront versées.

1. Les prestations de maternité

   a) À qui : ______________________________

   b) Période de versement : ______________________________

2. Les prestations parentales

   a) À qui : ______________________________

   b) Période de versement : ______________________________

3. Les prestations de maladie

   a) À qui : ______________________________

   ____

   b) Période de versement : ______________________________

4. Les prestations ordinaires

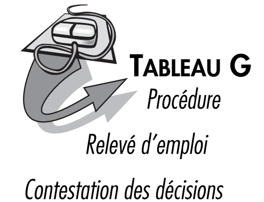
   a) À qui : ______________________________

   ____

   b) Période de versement : ______________________________

2.4.5 Délai de carence (période d'attente) et début des versements des prestations

Lorsque vous soumettez votre demande de prestations (ordinaires ou spéciales), vous devez prévoir une période d'attente de **deux semaines** pendant laquelle aucune prestation ne vous est versée. Une fois terminée cette période d'attente, vous commencerez à recevoir vos prestations. Dans le cas où vous avez droit à des prestations spéciales de maternité suivies immédiatement de prestations parentales, il y a exception à cette période d'attente de deux semaines.



Relevé d'emploi

Contestation des décisions

Pour tout ce qui concerne la procédure, consultez le tableau G sur le site Internet de *Force de loi*.

2.4.6 Le financement de l'assurance-emploi

Les salariés et les employeurs doivent contribuer au financement de l'assurance-emploi par des cotisations. Des retenues sont faites sur la paie des salariés. Quant aux employeurs, ils versent des montants établis en fonction du pourcentage de la cotisation des employés. Ce point sera repris dans le chapitre 5.

À VOUS !

Aidez-vous des sources de renseignements dont vous disposez pour répondre aux questions suivantes.

1. Paul travaille à Trois-Rivières et vient d'être licencié. Combien d'heures doit-il avoir accumulées pour recevoir des prestations d'assurance-emploi ? Pendant combien de temps celles-ci lui serontelles versées s'il y a droit ?

   Nombre d'heures requis : ______________________________

   Période de versement : ______________________________

2. Pierre habite et travaille à Sherbrooke. Il vient d'être licencié. Il a accumulé 530 heures de travail. A-t-il droit à des prestations d'assurance-emploi et pendant combien de temps ?

____

____

3. Christine demande des prestations de maternité. Combien d'heures de travail doit-elle avoir accumulées si le taux de chômage de sa région est de 8,1 % ?

____

____

À VOTRE AVIS...

1. Expliquez brièvement ce qui distingue le soutien financier prévu par la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (LSST) et la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (LAMTP) et celui offert par la *Loi sur l'assurance-emploi*.

____

____

____

____

____

____

____

____

____

____

____

____

____

____

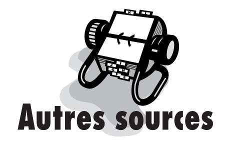
3.1 La *Charte des droits et libertés de la personne* du Québec



- Olivia reçoit un salaire inférieur à celui de Monique parce qu'elle est d'origine africaine.
- Henriette songe à démissionner à cause des remarques désobligeantes de ses collègues de travail sur son handicap.
- Thomas, qui a été reconnu coupable d'ivresse au volant, se voit refuser un emploi de serveur dans un restaurant à cause de cet antécédent judiciaire.
- Marcello est harcelé par ses collègues de travail à cause de son orientation sexuelle.
- L'employeur de Denis lui confie du travail en fin de journée pour l'obliger à rester et ainsi lui faire rater son office religieux.
- Isabelle, qui vient de terminer un programme de formation professionnelle en mécanique automobile, voit sa candidature rejetée parce qu'elle est une femme.



Si vous êtes dans l'une ou l'autre de ces situations, vous pouvez faire valoir vos droits en vous adressant à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ), en vertu de la *Charte des droits et libertés de la personne*.



Dépliants et brochures publiés par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse :

- *Au service des droits et libertés de la personne et de la jeunesse*.
- La série « Des droits en toute égalité » qui comprend plus d'une douzaine de dépliants.
- *La Charte des droits et libertés de la personne du Québec… en résumé*.
- *Le traitement des plaintes à la Commission en matière de droits de la personne*.
- *La Charte des droits et libertés de la personne du Québec*.
- *Que se passe-t-il quand vous déposez une plainte en vertu de la Charte des droits et libertés de la personne ?*
- *Les formulaires de demande d'emploi et les entrevues relatives à un emploi*.

Autres dépliants :

- Gouvernement du Québec, Assemblée nationale, Le Protecteur du citoyen, *Connaissez-vous le Protecteur du citoyen ?*
- Gouvernement du Québec, ministère de la Justice, *Le Tribunal des droits de la personne : Quelques informations sur la procédure à suivre pour s'y présenter*.

3.1.2 Les objectifs de la *Charte*

La *Charte des droits et libertés de la personne* reconnaît à toute personne des droits essentiels et des libertés fondamentales. Elle protège les droits politiques, judiciaires, économique et sociaux ; le droit à la sauvegarde de la dignité, de l'honneur, de la réputation ; le droit au respect de la vie privée et à l'égalité. Elle reconnaît la liberté de religion, d'opinion, d'expression ou d'association.

Concernant le travail et les rapports entre employeur et employés, la *Charte* proclame le droit à l'égalité en interdisant la discrimination lors du recrutement et après l'embauche ainsi que le harcèlement. Elle énonce aussi le droit à la sauvegarde de la dignité et au respect de la vie privée. Ce sont ces droits qui nous intéressent ici.

3.1.3 L'interdiction de harcèlement et de discrimination

Afin d'assurer l'égalité de tous au travail, la *Charte des droits et libertés de la personne* du Québec interdit le harcèlement et la discrimination.

À VOUS !

1. À l'aide du tableau H.1, présenté à la page 65, indiquez ce que sont la discrimination et le harcèlement.
   - Discrimination : ____

     ____
   - Harcèlement : ____

     ____

     ____

2. Pour qu'il y ait discrimination ou harcèlement, il faut que l'attitude des personnes soit fondée sur l'un des motifs prévus par la *Charte*. Énumérez ces motifs.

   ____

   ____

   ____

L'interdiction de harcèlement

Le harcèlement sexuel est sans doute la forme de harcèlement dont vous avez entendu parler le plus souvent. Mais, d'après la définition que vous venez de voir, le harcèlement existe sous plusieurs formes.

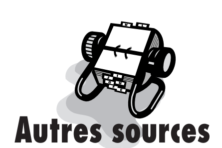
3.2 La *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels* et la *Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé*

QUOI FAIRE ?

- Robert veut connaître le contenu de son dossier à la Société de l'assurance automobile du Québec.
- Julie aimerait prendre connaissance des renseignements qui sont consignés dans son dossier de crédit détenu par une agence de renseignements personnels.
- Christine soupçonne que les renseignements détenus sur elle par le grand magasin voisin sont inexacts et elle aimerait pouvoir les corriger.
- Jeanne est intriguée, car en consultant le procès-verbal du dernier conseil municipal de sa ville auquel on lui a donné accès, elle a trouvé des renseignements personnels sur des voisins.
- Paul sait que le classeur de son employeur contenant tous les dossiers personnels de ses employés est rangé dans un lieu de passage et facile d'accès.
- Carole a appris que, pour étoffer les dossiers de renseignements personnels de ses employés, un employeur faisait une petite enquête en communiquant avec leurs anciens collègues de travail et leurs anciens employeurs et cherchait à obtenir des renseignements sur leur vie privée.
- Louise est inquiète : les documents concernant le revenu des employés sont régulièrement jetés dans une poubelle non couverte située dans un corridor.



Si vous êtes dans l'une ou l'autre de ces situations, vous pouvez vous adresser à la Commission d'accès à l'information, en vertu de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels* et de la *Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé*.



Dépliants et brochures publiés par la Commission d'accès à l'information :

- *Exigences minimales relatives à la destruction de renseignements nominatifs*, Direction de l'analyse et de l'évaluation.
- *Être bien informé, être bien protégé, ça compte !*
- *La Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé : La vie privée ça se respecte !*
- *La Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé : La vie privée, ça se respecte ! 39 questions*
- *Le Traitement des plaintes*
- Directive de la Commision d'accès à l'information du Québec, *La consultation des fichiers de renseignements personnels des organismes publics par leur conseil d'administration ou par leur corps politique.*

Encadrement de la collecte, de la détention, de l'utilisation et de la communication des renseignements personnels

La collecte

Pour recueillir des informations afin de constituer un dossier sur une personne, il faut en **justifier la nécessité et la légitimité**. Ainsi, on ne peut obtenir de l'information non pertinente, qui n'est pas nécessaire ou qui n'est pas utile.

Le fait de vous demander un spécimen de chèque personnel ou votre numéro de compte n'est pas justifié lors de la sélection d'embauche. De même, à cette étape, l'employeur n'a pas besoin de savoir s'il devra faire une retenue sur votre paye pour une pension alimentaire. Mais l'obtention de ces renseignements sera fondée après l'embauche, pour permettre le dépôt direct du salaire ou l'ajustement du montant du chèque de paye.

Mais même lorsque la demande est justifiée et légitime, on ne peut pas recueillir des renseignements personnels sur vous par n'importe quel moyen. On doit s'adresser directement à vous. Toutefois, si vous donnez votre consentement, on peut s'adresser ailleurs pour avoir de l'information : par exemple consulter votre ancien employeur, votre médecin traitant, le propriétaire de votre logement, etc.

La détention et l'utilisation

Lorsqu'on a obtenu des renseignements personnels sur vous ou qu'on a constitué un dossier contenant des renseignements personnels, on a l'obligation, en vertu des lois, de prendre des **mesures de sécurité** pour assurer la confidentialité de ces renseignements.

La communication et la divulgation

Vous avez le droit, comme tout individu, de prendre connaissance d'un dossier qui contient des renseignements personnels vous concernant.

Les lois autorisent la **communication** ou la **divulgation** des renseignements personnels à d'autres personnes seulement si la personne visée a **donné son consentement.** Vous devez donc donner votre accord pour que votre ancien employeur puisse donner des informations sur vous. De même, votre autorisation sera nécessaire à une institution financière qui veut consulter votre dossier de crédit avant de vous octroyer un prêt.

Afin de bien être protégés, les renseignements de nature personnelle ne doivent être accessibles qu'à des catégories de personnes bien définies, comme l'employeur lui-même, la personne qui prépare les payes, le responsable du service des ressources humaines, un policier dans le cadre d'une enquête.

Dans certains cas bien précis, cependant, il est permis de divulguer ou de communiquer des renseignements personnels **sans le consentement** de la personne concernée. C'est le cas par exemple lorsque les renseignements sont nécessaires pour prévenir, détecter et réprimer les

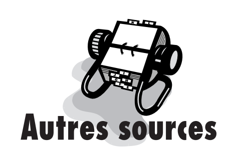
4.1 La *Loi sur la protection du consommateur*



- Nathalie a acheté un appareil téléphonique par correspondance, mais n'a toujours rien reçu après dix jours d'attente.
- Après trois semaines d'usage, le grille-pain de Simon, qui est garanti pendant un an, ne fonctionne plus.
- Louise est déçue de son voyage acheté à partir d'une brochure, car sur place rien ne concordait avec la publicité écrite.
- Françoise voudrait annuler le contrat qu'elle a conclu avec un studio de santé, car elle ne pourra pas se présenter aux rendez-vous fixés.
- Vos meubles ont été endommagés lors d'un déménagement confié à une entreprise spécialisée dans ce genre de travail.
- Les meubles qui ont été livrés à Laurent ne correspondent pas à ceux qu'il a choisis au magasin.



Si vous êtes dans l'une ou l'autre de ces situations, vous pouvez faire valoir vos droits en vous adressant à l'Office de la protection du consommateur, en vertu de la *Loi sur la protection du consommateur.*



Dépliants et brochures :

- Gouvernement du Québec, ministère de la Justice, Direction des communications, *Les Petites Créances*, série « Justice en bref ».
- Gouvernement du Québec, Office de la protection du consommateur, *Osez vous plaindre : ça porte fruit !*
- Gouvernement du Québec, Office de la protection du consommateur, *L'Office de la protection du consommateur vous aide à faire valoir vos droits*.
- Gouvernement du Québec, ministère de la Justice, Division des communications, *Guide des petites créances.*

5

LA LÉGISLATION DES AFFAIRES

Vous connaissez les expressions communément utilisées pour désigner une personne qui exploite une entreprise : on dit qu'elle est en affaires ou qu'elle fait partie des gens d'affaires. On ne peut donc aborder le droit des affaires sans s'intéresser aux **entreprises.**

Pour exploiter une entreprise, il faut se conformer à plusieurs lois et règlements. Vous connaissez déjà les lois du travail. Elles sont importantes parce que l'entreprise est souvent un employeur. Habituellement, l'entreprise offre des biens, des produits ou des services. Vous devrez alors utiliser vos connaissances concernant les contrats de consommation. Il faut également connaître les exigences légales touchant la mise sur pied, le fonctionnement et la comptabilité de l'entreprise. L'ensemble de toutes ces lois constitue la **législation des affaires.**

Il existe plusieurs formes d'entreprises. Souvent, les gens les confondent. Ainsi, lorsqu'on dit : « Cette personne a sa compagnie, leur commerce est enregistré, ils sont incorporés, elles sont associées, il est à son compte, etc. » de quoi parle-t-on exactement ? Si vous posez la question à votre interlocuteur, la réponse risque d'être vague, voire inexacte. Dans vos fonctions de commis-comptable, vous devez distinguer les différentes formes d'entreprises. Par exemple, une personne peut requérir vos services pour assurer la comptabilité de son entreprise. Il se peut que votre employeur opte pour une nouvelle forme d'entreprise. Vous-même pouvez vous lancer en affaires, seul ou avec des partenaires. Dans chacune de ces situations, vous devrez connaître les effets sur le plan légal.

Dans tous les cas, il faudra considérer plusieurs facteurs comme le nombre de personnes, les liens qu'elles ont entre elles, qui sera responsable des dettes, qui assumera la gestion, etc. Il est essentiel de connaître les incidences fiscales sur les opérations comptables que vous aurez à effectuer, le taux d'imposition, les coûts afférents à la création de l'entreprise, les documents à produire pour les différents organismes gouvernementaux et d'autres éléments encore. Vous devrez connaître aussi les formalités reliées à la mise sur pied, au fonctionnement et aux opérations comptables de l'entreprise. Bref, la législation des affaires vous concerne.

5.1 Les entreprises

Les formes juridiques d'entreprises

Les nombreuses lois qui constituent la législation des affaires reconnaissent pour le Québec cinq formes juridiques d'entreprises :

- l'entreprise individuelle ;
- les sociétés de personnes :
  - la société en nom collectif
  - la société en commandite
  - la société en participation
- la société par actions ou compagnie ;
- la coopérative ;
- les organismes sans but lucratif.

Dans ce cahier, nous nous intéresserons aux trois formes juridiques les plus fréquentes, soit :

- l'entreprise individuelle ;
- la société de personnes qu'est la société en nom collectif ;
- la société par actions ou compagnie.

Les formes juridiques que nous allons étudier sont respectivement présentées dans les tableaux K, L et M.

Personne physique et personne morale

Dans le domaine des affaires, il faut faire la distinction entre deux notions fréquemment utilisées : la **personne physique** et la **personne morale**.

La définition de la **personne physique** ne vous pose sûrement aucun problème. C'est un être humain qui possède une personnalité juridique, c'est-à-dire qui a des droits et qui est apte à les exercer pleinement. La personne physique est titulaire d'un patrimoine ; elle a un domicile et un nom. Elle détient un certificat de naissance et est inscrite au registre de l'état civil.

La **personne morale** est créée par des lois particulières. Elle existe comme une entité juridique distincte des personnes qui la composent. Elle a une personnalité juridique au même titre qu'une personne physique, ce qui lui donne la possibilité d'exercer des droits, d'avoir un nom, un patrimoine et un domicile. La personne morale peut revêtir plusieurs formes : par exemple, elle peut être une compagnie, un groupement d'individus ou un organisme.

À VOUS !

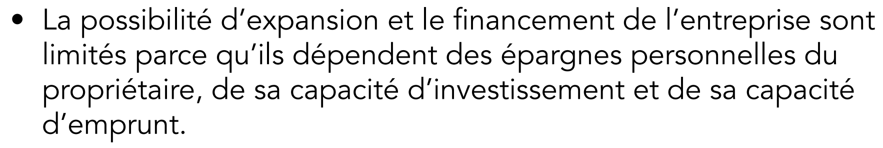
Voyons si vous distinguez les personnes physiques des personnes morales.

	Personne morale	Personne physique
Le groupe d'élèves de DEP 1		
Le Centre hospitalier		
Le CLSC		
Hydro-Québec		
Votre collègue de travail		
Votre syndicat		
Le représentant du syndicat		
La CSST		
L'inspecteur de la CSST		
La Commission des normes du travail		
Télévision Quatre Saisons		

5.1.1 L'entreprise individuelle



- Tous les actifs de l'entreprise appartiennent au propriétaire. Il n'y a aucun partage des profits.
- Le propriétaire a le plein contrôle de son entreprise.
- La mise sur pied est simple et peu coûteuse.
- Le régime fiscal permet de déduire toutes les dépenses engagées.
- Le propriétaire est entièrement responsable des pertes, des dettes et des obligations financières. Cette responsabilité est illimitée.



- Les créanciers peuvent se payer à même les biens personnels du propriétaire ; les difficultés financières de l'entreprise peuvent entraîner la faillite du propriétaire et vice versa.



- La possibilité d'expansion et le financement de l'entreprise sont limités parce qu'ils dépendent des épargnes personnelles du propriétaire, de sa capacité d'investissement et de sa capacité d'emprunt.
- Les revenus de l'entreprise ajoutés aux revenus personnels du propriétaire peuvent entraîner une augmentation du fardeau fiscal.

Tableau K

L'entreprise individuelle

Le code civil du Québec – La Loi sur la publicité légale des entreprises individuelles, des sociétés et des personnes morales

Organisme : ministère du Revenu du Québec (MRQ) – Agence des douanes et du revenu du Canada (ADRC)
Inspecteur général des institutions financières (IGIF)

Nature	Mise sur pied	Administration et financement	Aspects financiers et fiscalité
• Constituée d'une seule personne (propriétaire) : – travailleur autonome – entrepreneur • N'a pas de personnalité juridique : – le propriétaire et son entreprise se confondent • Propriété exclusive d'un seul individu	• Simple et facile à créer • Coûts reliés à la constitution peu élevés • Peu de formalités • Le décès du propriétaire entraîne la fin de l'entreprise : – biens et obligations (dettes) font partie de la succession du propriétaire • Immatriculation et inscription au registre de l'IGIF – obligatoire – non obligatoire – volontaire	Administration • Simple et facile à administrer et à gérer • Le propriétaire de l'entreprise individuelle est la seule et unique personne à : – gérer son entreprise – prendre les décisions – bénéficier des profits de son entreprise – assumer les dettes et les obligations de son entreprise – décider de cesser les opérations de l'entreprise Financement • Le financement de l'entreprise est limité aux ressources personnelles, aux épargnes et à la capacité d'emprunt du propriétaire • La capitalisation est limitée aux capacités personnelles d'investissement du propriétaire	Aspects financiers • Biens de l'entreprise : – confondus avec les biens personnels du propriétaire – bénéfices et profits de l'entreprise – appartiennent au propriétaire, aucun partage • Pertes – le propriétaire les assume seul • Fiscalité provinciale – Fiscalité fédérale • L'entreprise individuelle ne produit pas sa propre déclaration de revenus • Les revenus de l'entreprise sont additionnés aux revenus personnels du propriétaire • Taux d'imposition : même que celui d'un particulier • Les pertes de l'entreprise peuvent être déduites des revenus du propriétaire

La nature

Quelqu'un qui décide d'exploiter seul, pour son propre compte, une activité reliée à l'exercice d'une profession, à la pratique d'un métier ou de toute autre activité économique de nature commerciale en vue de réaliser des profits ou de faire des bénéfices est dit **travailleur autonome.** Cette personne peut exercer un art ou un métier, posséder un commerce ou offrir des services, par exemple comme garagiste, entrepreneur en construction, peintre, chorégraphe, couturier, cordonnier, libraire, bijoutier, horticulteur, fleuriste, restaurateur, etc. Un travailleur autonome peut aussi appartenir à un ordre professionnel organisé ou détenir un permis d'exercice professionnel, par exemple un comptable, un dentiste, un notaire, un avocat, un courtier en immeubles.

Dans tous les cas, l'entreprise individuelle est la **propriété exclusive** d'une seule personne qui en est l'unique propriétaire, gestionnaire et administrateur, et qui en assume seule la gérance et la direction.

Personne physique ou personne morale

La personne propriétaire et son entreprise se **confondent :** ils ne font qu'**un**. C'est pourquoi on dit que l'entreprise individuelle n'a pas de personnalité juridique distincte. Son patrimoine et celui de son propriétaire forment un **tout**. Le propriétaire possède tous les actifs de son entreprise, en perçoit tous les revenus et en assume toutes les responsabilités financières (pertes et dettes) et administratives. Le décès du propriétaire entraîne la fin de l'entreprise individuelle.

À VOUS !

Violette Lafleur est fleuriste. Elle est propriétaire d'un commerce connu sous le nom de La Gerbe fleurie. Récemment, elle a acheté de nouveaux accessoires pour réaliser des arrangements floraux et elle a fait aménager une chambre réfrigérée pour conserver les fleurs coupées.

À qui appartiennent les achats effectués par Violette : à La Gerbe fleurie (son commerce) ou à elle-même ?

____

____

____

____

La mise sur pied

La mise sur pied d'une entreprise individuelle, de même que sa dissolution, est simple et facile. Les formalités juridiques peuvent même être évitées si l'entreprise porte le nom et le prénom du propriétaire. Dans le cas contraire, le propriétaire devra **immatriculer** son entre-

prise. Nous aborderons l'immatriculation dans la section intitulée *La publicité légale des entreprises*.

L'administration et le financement

Le propriétaire de l'entreprise est le **seul** à prendre les décisions, à administrer et à gérer son entreprise. Il a une grande liberté d'action. Ainsi, la décision de Violette d'agrandir sa boutique lui appartient et c'est elle seule qui en assumera les conséquences.

Le financement de l'entreprise individuelle se limite aux ressources personnelles du propriétaire, à ses épargnes et à sa capacité d'emprunt.

Si Violette a besoin d'argent pour réaliser son projet d'agrandissement, elle utilisera d'abord toutes ses épargnes personnelles. Si elle doit emprunter à la banque, le prêt lui sera consenti à la condition qu'elle puisse offrir des garanties.

Les aspects financiers et la fiscalité

Le propriétaire de l'entreprise individuelle possède tous les **biens** de son entreprise. Il est le seul à encaisser les **bénéfices.** Il est aussi le seul à assumer les **pertes** et les **dettes.**

Si les actifs de l'entreprise sont insuffisants, les créanciers pourront se payer à même les biens personnels du propriétaire et vice versa. La responsabilité du propriétaire à l'égard des dettes est illimitée.

À VOUS !

Reprenons notre exemple :

Violette a utilisé toutes ses économies personnelles et a obtenu un prêt bancaire pour son projet d'agrandissement. Comme elle prévoit une augmentation de la clientèle, elle a acheté des fleurs en plus grande quantité et de l'équipement supplémentaire. Elle a aussi fait l'acquisition d'une enseigne publicitaire lumineuse.

Mais voilà que pour effectuer des travaux de voirie, la rue devant sa boutique a été détournée, éloignant du même coup les clients. Les ventes ont diminué et les profits ne suffisent pas à rembourser l'emprunt, à payer les fournisseurs et à acquitter les frais de publicité. Les créanciers s'impatientent et réclament leur argent.

1. Qui est responsable de toutes les dettes de l'entreprise La Gerbe fleurie ?

____

____

____

2. a) Que peuvent faire les créanciers pour se faire rembourser ?

____

____

____

b) Qu'adviendra-t-il de la boutique La Gerbe fleurie ?

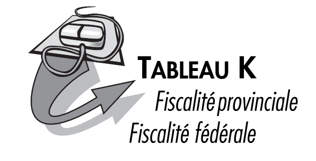
____

____

____

Du point de vue **fiscal**, l'entreprise individuelle n'a pas d'existence distincte : **elle n'est pas un contribuable** et n'a pas à produire sa propre déclaration de revenus. Les revenus tirés de l'entreprise s'ajoutent aux revenus personnels du propriétaire, augmentant ainsi son fardeau fiscal. Toutefois, le propriétaire peut déduire toutes les dépenses raisonnables engagées pour gagner son revenu d'affaires et il peut aussi soustraire le montant des pertes de ses autres revenus.

Le propriétaire de l'entreprise individuelle déclare les **revenus** ou les **pertes** de son entreprise dans une **déclaration de revenus des particuliers** à l'aide du formulaire T1 au fédéral et du formulaire TP-1 au provincial. Il a jusqu'au 15 juin de l'année courante pour produire sa déclaration de revenus de l'année civile précédente et pour payer le solde dû, le cas échéant. S' il y a un solde à payer à cette date, il faut y ajouter les intérêts depuis le 30 avril.



Vous trouverez des explications sur la fiscalité en consultant le tableau K sur le site Internet de *Force de loi*.

À VOUS !

L'année dernière, certains soirs, Violette a donné des leçons d'arrangements floraux qui lui ont rapporté un revenu d'emploi de 15 000 $. En outre, sa boutique de fleurs a généré des bénéfices de 30 000 $. Quel montant doit apparaître dans sa déclaration de revenus ?

____

____

5.1.2 La société de personnes : la société en nom collectif (SENC)

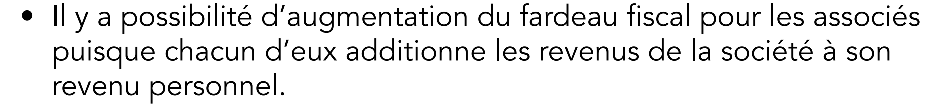




- La mise sur pied est relativement simple et peu coûteuse, mais des frais sont à prévoir si le contrat est rédigé par un professionnel.
- La capacité financière est accrue à cause du nombre d'associés.
- Chaque associé peut déduire les pertes de la société de ses autres revenus.
- La responsabilité des associés à l'égard de la dette est illimitée, peu importe le montant du capital investi. Les associés ont donc une responsabilité personnelle envers les créanciers, ce qui signifie que les difficultés financières de la société peuvent entraîner la faillite des associés.



- Le bon fonctionnement de la société est susceptible d'être affecté par d'éventuels conflits de personnalité.



- Il y a possibilité d'augmentation du fardeau fiscal pour les associés puisque chacun d'eux additionne les revenus de la société à son revenu personnel.

Tableau L

La société de personnes : la société en nom collectif (SENC)

Le Code civil du Québec – La *Loi sur la publicité légale des entreprises individuelles, des sociétés et des personnes morales*

Organismes : ministère du Revenu du Québec (MRQ) – Agence des douanes et du revenu du Canada (ADRC)
Inspecteur général des institutions financières (IGIF)

Nature	Mise sur pied	Administration et financement	Aspects financiers et fiscalité
• Les sociétés de personnes naissent d'un contrat entre des personnes – 3 formes de sociétés de personnes : ▸ Société en nom collectif (SENC) ▸ Société en commandite (SEC) ▸ Société en participation (SP)	• Un contrat et une intention commune – d'exploiter une entreprise – de réaliser des profits – de mettre en commun des apports – de partager des profits • Immatriculation et inscription au registre de l'IGIF – obligatoire		
• La société en nom collectif (SENC) – 1 seule catégorie d'associés		• Administration – pas de conseil d'administration – tous les associés peuvent participer à l'administration et aux décisions collectives – associés peuvent faire une convention (contrat) pour organiser la gestion et déterminer leurs pouvoirs respectifs – associés peuvent désigner un administrateur (gérant) pour gérer l'entreprise • Financement – ne peut faire d'appel public à l'épargne	• Aspects financiers – Biens de l'entreprise : ▸ appartiennent à l'entreprise ▸ associés possèdent des parts sociales en contrepartie de leur apport – Bénéfices de l'entreprise répartis entre les associés – Dettes de l'entreprise : ▸ responsabilité illimitée et solidaire des associés ▸ biens personnels des associés touchés si pertes financières • Fiscalité provinciale et fiscalité fédérale – n'est pas un contribuable, ne produit pas sa déclaration de revenus – revenus de l'entreprise : portion (%) additionnée aux revenus personnels de l'associé – perte de l'entreprise : portion (%) déduite des revenus personnels de l'associé

La nature

Lorsqu'une personne ne veut pas être seule en affaires, elle peut s'associer avec une ou plusieurs personnes qui exploiteront l'entreprise ensemble et qui se partageront les profits. L'entreprise a alors la forme juridique d'une société de personnes.

Il existe **trois types** de société de personnes : la société en nom collectif, la société en commandite et la société en participation.

La société en nom collectif (SENC) est une structure juridique d'entreprise fréquemment utilisée par les commerçants, les professionnels et les regroupements d'entreprises. La majorité des gens d'affaires choisissent la SENC. **La société en commandite (SEC)** est populaire dans les secteurs où les risques sont élevés, par exemple dans le sport professionnel, les immeubles locatifs, l'exploitation minière ou pétrolière, la réalisation de projets immobiliers, la production et la distribution de films, les inventions ainsi que la construction. Elle constitue un mode avantageux pour acquérir des immeubles. Quant à elle la **société en participation** est peu organisée, se forme de façon ponctuelle et est peu courante dans le domaine des affaires.

Puisque la **société en nom collectif (SENC)** est le type société de personnes le plus courant, elle seule fera l'objet de notre étude.

Personne physique ou personne morale

La société de personnes n'est ni une personne physique, ni une personne morale. Elle a cependant une individualité étant donné qu'elle jouit d'une existence légale distincte et indépendante de celle des associés qui la composent. Elle peut donc avoir un nom, un patrimoine distinct de celui des associés, des activités, des droits et des obligations qui lui sont propres.

Les éléments essentiels du contrat de société

Pour qu'une société de personnes existe, il faut essentiellement une entente (**contrat**) entre les associés, un esprit de **collaboration**, la mise en commun **d'apports**, l'intention de faire des bénéfices et de **partager les profits**. Il est préférable que le contrat soit écrit pour éviter les difficultés, les mésententes et les éventuels litiges entre les associés.

L'apport est une condition nécessaire à la constitution d'une société de personnes. Chaque associé doit apporter sa contribution et accepter de la mettre au profit de la société. Cette contribution peut prendre plusieurs **formes** : elle peut être matérielle ou intellectuelle. Elle peut se traduire en argent, en travail, en biens ou en compétences et il n'est pas nécessaire que la valeur de la contribution soit égale.

À VOUS !

Reprenons l'exemple de Violette Lafleur et de La Gerbe fleurie.

Violette a beaucoup de talent pour la création des arrangements floraux, ce qui lui assure une fidèle clientèle. Toutefois, elle est peu douée pour la comptabilité et elle n'a pas l'argent nécessaire pour réaliser son projet d'acquérir une autre boutique de fleurs. Elle convainc Rose Lecompte, qui est commis-comptable, de s'associer avec elle. Rose est aussi prête à investir de l'argent dans l'entreprise et compte recevoir une part des profits en retour.

Pour illustrer la diversité des apports, précisez quels sont les apports de Violette et de Rose dans le commerce de fleuriste qui, au départ, était une entreprise individuelle et qui prend maintenant la forme juridique d'une société en nom collectif.

Les apports de Violette :

____

____

Les apports de Rose :

____

Les sommes investies et les apports fournis constituent le **capital** de l'entreprise (société). Ce capital est fractionné en parts attribuées à chaque associé selon ses apports en biens, en argent, en connaissances et en activités. Les parts sont exprimées en pourcentage (%) et représentent la part de chaque associé dans l'**actif de la société**. Cet actif constitue le patrimoine de l'entreprise et ne peut être confondu avec celui des associés.

Dans notre exemple, Violette et Rose auraient chacune des parts correspondant au pourcentage de leurs apports à l'entreprise La Gerbe fleurie. Par exemple, en concluant leur entente ou en signant le contrat de société, elles auraient pu déterminer que l'apport de Violette représentait 80 % du capital de l'entreprise et que celui de Rose représentait 20 %.

Le **partage des profits** et des **bénéfices** est un élément essentiel dans un contrat de société. Aucun associé ne peut être exclu de ce partage. Cependant, les associés peuvent convenir d'un partage inégal. Dans notre exemple, Violette et Rose doivent donc obligatoirement se partager les profits, et le partage pourrait se faire selon le pourcentage des parts de chacune, par exemple 80 % et 20 %, ou dans une autre proportion.

À VOUS !

1. Lorsque Violette était l'unique propriétaire de son entreprise, tous les biens de La Gerbe fleurie lui appartenaient. Maintenant qu'elle s'est associée avec Rose, que possède-t-elle dans cette entreprise ?

____

____

2. Céline et René sont commis-comptables et chacun exerce sa profession séparément. Toutefois, ils décident de louer un local ensemble afin de partager les dépenses comme le loyer, les frais de secrétariat et l'achat d'équipement. Sont-ils les associés d'une société en nom collectif ? Justifiez votre réponse.

____

____

____

____

3. Dans notre exemple du début, peut-on considérer que Violette et Rose sont des associés d'une société en nom collectif ?

____

La mise sur pied

La mise sur pied d'une société de personnes n'entraîne pas de dépenses importantes, à moins qu'on fasse appel à des spécialistes (conseillers juridiques) pour rédiger le contrat de société. Un contrat écrit peut prévenir les mésententes et les conflits entre les associés relativement à la conduite des affaires de l'entreprise. Par exemple, un contrat de société précise le pourcentage de répartition des bénéfices, prévoit les modalités qui s'appliquent lorsqu'un associé quitte l'entreprise ou décède, ou lorsque de nouveaux associés s'ajoutent.

La société doit être **immatriculée** conformément à la loi sur la publicité légale, que nous verrons dans la section intitulée *La publicité légale des entreprises*.

L'administration et le financement

La **société en nom collectif** regroupe des associés qui ont **tous** le droit de participer à la prise de décision et à l'administration de l'entreprise. Chacun peut signer des contrats et prendre des engagements au nom de l'entreprise. Cependant, les associés peuvent préciser leurs pouvoirs respectifs dans le **contrat.** Si l'entreprise a une certaine taille, les

associés peuvent désigner l'un des leurs pour administrer et gérer les affaires de l'entreprise et la représenter, ou confier ces tâches à des personnes de l'extérieur.

L'entreprise constituée d'associés permet une plus grande capitalisation. En effet, la mise en commun du capital apporté par chaque associé représente un capital plus important que celui d'une seule personne et la possibilité d'ajouter des associés peut aider en cas de difficultés financières.

Les aspects financiers et la fiscalité

Nous avons vu que le partage des profits et des bénéfices constitue un élément essentiel du contrat de société. Quant aux **dettes**, tous les associés en sont responsables **solidairement** et **personnellement**. Cela signifie que cette responsabilité est sans limites et que chaque associé peut se voir obligé de payer à lui seul la totalité de la dette. Cependant, les associés peuvent convenir de la répartition du fardeau de la dette dans le contrat de société, mais cette entente n'est valable qu'entre eux.

À VOUS!

Reprenons l'exemple de la boutique de fleuriste. Les associées Violette et Rose décident d'acheter un camion pour faire la livraison des commandes de fleurs. Rose fait les démarches et signe le contrat d'achat du véhicule. Leur contrat de société stipule que Violette supporte 80 % des dettes de l'entreprise et Rose, 20 %, soit une proportion équivalant à celle qui a été établie pour le partage des bénéfices. Comme le commerce va plutôt mal, il devient impossible d'effectuer les paiements du camion. Or, il avait été décidé lors de l'achat que le concessionnaire pouvait réclamer la totalité du solde lorsqu'un versement n'était pas fait.

1. a) À qui le concessionnaire peut-il réclamer la totalité du solde dû et pourquoi ?

   ____

   ____

   ____

   ____

   ____

   b) Violette et Rose auraient-elles pu établir le partage des dettes dans une proportion de 70 % et 30 %, même si le partage des profits et des bénéfices avait été fixé à 80 % et 20 % ?

   ____

   ____

2. Que signifient les expressions suivantes :

   a) responsabilité illimitée des associés ?

   ____

   ____

   ____

   b) responsabilité solidaire ?

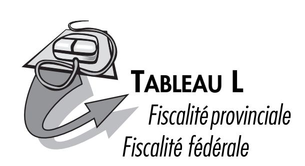
   ____

   ____

   ____

Du point de vue **fiscal**, la société en nom collectif SENC n'a pas d'existence distincte : elle **n'est pas un contribuable** et n'a pas à produire sa propre déclaration de revenus. Chaque associé doit ajouter à ses revenus personnels sa part des bénéfices tirés de la société, mais il peut déduire de ses revenus la proportion des pertes qu'il assume.

Chaque associé produit la déclaration de revenus des particuliers à l'aide du formulaire T1 au fédéral et du formulaire TP-1 au provincial. Il a jusqu'au 15 juin pour déclarer les revenus de l'année civile précédente. S'il reste un solde à payer à cette date, il faut y ajouter les intérêts depuis le 30 avril.



Vous trouverez des explications sur la fiscalité en consultant le tableau L sur le site Internet de *Force de loi*.

À VOUS !

1. Dans le contrat de société, il était prévu que Rose toucherait 20 % des bénéfices et Violette, 80 %. Rose occupe un emploi à temps partiel dans une firme de comptables ; elle a gagné 20 000 $ l'an passé. Durant la même période, La Gerbe fleurie a généré des bénéfices de 40 000 $. Indiquez

   a) le montant que Rose doit inscrire dans sa déclaration de revenus

   ____

   b) le montant que Violette doit inscrire dans sa déclaration de revenus.

   ____

2. En cherchant parmi les formulaires disponibles sur le site du ministère du Revenu du Québec, pourquoi ne trouvez-vous pas le formulaire de déclaration de revenus des sociétés de personnes ?

5.1.3 La compagnie



- L'entreprise est une personne morale distincte de ses fondateurs, administrateurs et actionnaires.
- L'administration est plus complexe que celle des autres formes juridiques d'entreprises.
- Les frais de constitution sont élevés.
- Le processus décisionnel est lourd.
- Le taux d'imposition est avantageux.
- Il y a plusieurs sources de financement possibles, notamment l'émission d'actions.
- La responsabilité des actionnaires se limite à leur mise de fonds.

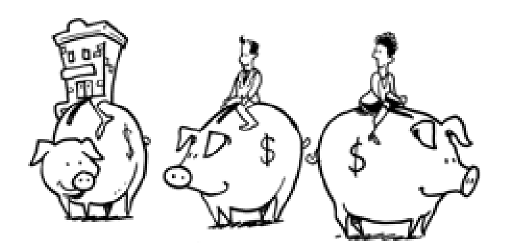


Tableau M

Compagnie (personne morale, société par actions)

La *Loi sur les compagnies* (LCQ) – La *Loi canadienne sur les sociétés par actions* (LCSA)
La *Loi sur la publicité légale des entreprises individuelles, des sociétés et des personnes morales.*

Organisme : ministère du Revenu du Québec (MRQ) – Agence des douanes et du revenu du Canada (ADRC)
Inspecteur général des institutions financières (IGIF) – Direction générale des corporations

Nature	Mise sur pied	Administration et financement	Aspects financiers et fiscalité
• Appelée : – compagnie – corporation – personne morale – société par actions • Création ou constitution s'effectue par une loi : – provinciale (L.C.Q.) – fédérale (L.C.S.C.) • Possède une personnalité juridique distincte : – est une personne morale	• Constitution subordonnée à de nombreux frais : – frais d'incorporation – honoraires professionnels – plusieurs formalités légales • Constitution sous législation provinciale (L.C.Q.) : – siège social doit obligatoirement se situer au Québec – démarche de constitution auprès de l'Inspecteur général des institutions financières (IGIF) • Constitution sous législation fédérale (L.C.S.A.) : – siège social peut être situé n'importe où au Canada – démarche de constitution auprès de la Direction générale des corporations • Immatriculation obligatoire et inscription au registre de l'IGIF : – obligatoire	• Administration – complexe et coûteuse : ▸ règlements ▸ résolutions ▸ procès-verbaux ▸ assemblées ▸ déclaration annuelle ▸ décisions prises par : ▹ le conseil d'administration composé de un ou plusieurs administrateurs ▹ l'assemblée des actionnaires ▹ consignées par écrit (procès-verbaux) dans le livre des minutes • Financement – peut faire appel public à épargne pour constitution ou augmentation de son capital-actions – émission d'actions – emprunts	• Aspects financiers – Biens de la compagnie : ▸ appartiennent à la compagnie ▸ actionnaires possèdent des actions en contrepartie de leur investissement (mise de fonds) – Bénéfices de la compagnie : ▸ appartiennent à la compagnie ▸ influencent valeur des actions ▸ part des bénéfices que chaque actionnaire reçoit = dividende ▸ actionnaires possèdent des actions en contrepartie de leur investissement (mise de fonds) – Pertes de la compagnie : ▸ appartiennent à la compagnie ▸ influencent valeur des actions – Dividende : ▸ rendement d'une action ▸ versée aux actionnaires – Dettes de la compagnie : ▸ responsabilité de la compagnie ▸ en cas de faillite, la responsabilité des actionnaires limitée à leur investissement (mise de fonds) • Fiscalité provinciale et fiscalité fédérale – La compagnie est un contribuable, produit sa propre déclaration de revenus – Taux d'imposition plus avantageux que celui des particuliers – Bénéficie d'une exemption d'impôt provinciale au cours de ses premières années d'existence – Possibilité de différer l'impôt pendant des années

La nature

Nous allons maintenant étudier la **société par actions,** appelée aussi **compagnie**, **société**, **corporation** ou **personne morale**. Dans ce cahier, pour désigner la société par actions, qu'elle soit constituée sous la loi fédérale ou provinciale, nous utiliserons le mot **compagnie**.

Une compagnie n'est pas créée à partir d'un contrat entre des personnes comme c'est le cas pour la société de personnes. Elle est constituée en vertu de lois particulières : une provinciale, la *Loi sur les compagnies* (LCQ) et une loi fédérale, la *Loi canadienne sur les sociétés par actions* (LCSA).

Les personnes qui investissent de l'argent dans la compagnie sont des **actionnaires** et reçoivent en contrepartie des **actions**. Le pourcentage d'actions détenu par un actionnaire est proportionnel à la somme d'argent qu'il a investie dans la compagnie. Le **capital-actions** se compose de l'ensemble des actions.

La valeur des actions est influencée par les pertes et les bénéfices de la compagnie. Le **dividende** est la **part des profits** ou le rendement d'une action qui est remis aux actionnaires

Personne physique ou personne morale

Contrairement à l'entreprise individuelle ou à la société de personnes, la compagnie est une **personne morale**.

Après avoir étudié cette forme d'entreprise plus à fond, vous découvrirez quelles sont les caractéristiques qui en font une véritable personne morale.

À VOUS !

Revenons à notre exemple. Violette a d'abord exploité une boutique de fleurs dont elle était l'unique propriétaire. Elle s'est ensuite associée avec Rose Lecompte. Plus tard, on leur a conseillé de changer la forme juridique de l'entreprise pour lui donner le statut d'une compagnie.

Lorsqu'elles étaient des associées dans leur entreprise, Violette et Rose détenaient des parts. Maintenant que l'entreprise est devenue une compagnie, que détiendront-elles ?

____

____

La mise sur pied ou la constitution d'une compagnie

Le ou **les fondateurs** font d'abord les démarches de constitution d'une compagnie en vertu de la loi québécoise, la ***Loi sur les compagnies* (LCQ)** ou de la loi fédérale, la ***Loi canadienne sur les sociétés par actions* (LCSA)**. La mise sur pied est complexe et soumise à plusieurs formalités.

La compagnie constituée selon la **loi provinciale (LCQ**) doit avoir son **siège social** au Québec. La démarche de constitution s'effectue auprès de l'**Inspecteur général des institutions financières (IGIF)**. Ce point sera étudié dans la section intitulée *La publicité légale des entreprises*.

La compagnie constituée selon la **loi fédérale (LCSA**) peut avoir son **siège social** n'importe où au Canada. Elle doit aussi se conformer aux exigences de la *Loi sur les corporations commerciales canadiennes* (LCCC). La démarche de constitution s'effectue auprès de la **Direction générale des corporations d'Industrie Canada**.

La compagnie qui fait affaire au Québec doit être **immatriculée** au Québec conformément à la loi sur la publicité légale que nous verrons dans la section intitulée *La publicité légale des entreprises.*

L'administration et le financement

Les **décisions** concernant la compagnie sont prises par le **conseil d'administration** et par **l'assemblée des actionnaires**. Le **conseil d'administration** est formé d'administrateurs qui occupent les fonctions de président, de vice-président, de secrétaire-trésorier et de secrétaire. Pour être administrateur, il n'est pas nécessaire d'être actionnaire de la compagnie. Le conseil d'administration doit se réunir à période fixe et il doit rendre compte de sa gérance aux actionnaires lors de l'**assemblée générale annuelle des actionnaires**. Dans les petites et moyennes entreprises, les actionnaires sont également dirigeants. Un actionnaire unique peut même cumuler toutes ces fonctions.

Les décisions prises par le conseil d'administration ou par l'assemblée des actionnaires doivent être consignées par écrit. Chacun des documents doit être inséré dans le **livre des minutes de la compagnie**. Tout comme sa constitution, l'administration de la compagnie est complexe et soumise à beaucoup de formalités. Le non-respect des lois (LCQ et LCSA) peut entraîner des sanctions pénales (amendes). La plupart du temps, il faut recourir aux services de professionnels (conseillers juridiques, comptables), ce qui entraîne des frais élevés.

À VOUS !

1. En constituant une compagnie, Violette et Rose sont devenues des actionnaires. Cette fois-ci, Rose a investi plus qu'au moment où elle s'était associée avec Violette. Il a donc été convenu que Rose détiendrait 30 % des actions et Violette, 70 %. Il a aussi été établi que Violette serait l'administratrice de l'entreprise.

   Violette et Rose continueront d'assumer leurs tâches et leurs fonctions respectives dans l'entreprise comme auparavant.

a) Qui leur versera leur salaire ?

____

b) Qui signera les chèques de paye ?

____

2. Sous quelle forme leur sera versé la part des profits ou le rendement de leurs actions ?

____

____

Les actionnaires investissent dans la compagnie et reçoivent des actions en échange de leur mise de fonds. L'**émission d'actions** est un moyen de financer la compagnie. Si tout va bien et que l'entreprise prend de l'expansion, d'autres actionnaires pourront s'ajouter et investir de nouveaux capitaux dans la compagnie.

La compagnie privée (fermée) et la compagnie publique

Lorsque le nombre d'actionnaires est limité à 50, la compagnie est dite **privée** ou **fermée**. Elle ne peut offrir ses actions au public. Les compagnies ayant plus de 50 actionnaires sont dites **publiques.** Elles peuvent faire un appel public à l'épargne pour constituer ou augmenter leur capital-actions. Elles sont cotées à la bourse et peuvent ainsi rassembler d'importants capitaux.

À VOUS !

a) Pour augmenter le nombre d'investisseurs (actionnaires), La Gerbe fleurie peut-elle offrir des actions ?

____

____

b) Cette compagnie peut-elle faire un appel public pour vendre des actions ou être cotée à la Bourse ?

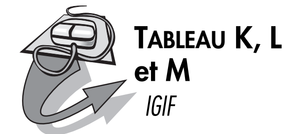
____

Les aspects financiers et la fiscalité

Les **biens** de l'entreprise (compagnie) n'appartiennent pas aux actionnaires mais à l'entreprise. Les **bénéfices** et les **pertes** appartiennent aussi à l'entreprise, mais ils influent sur la valeur des actions. La responsabilité des actionnaires relativement aux **dettes** de la compagnie

loi (LPL) oblige les entreprises à tenir les renseignements à jour, préservant ainsi la fiabilité de ce registre qui a pour but d'informer et de protéger le public.

La consultation du registre



Ce registre est mis à la disposition du public qui peut le consulter gratuitement par téléphone, en se présentant aux bureaux de l'IGIF ou par Internet. Vous pouvez en faire immédiatement l'expérience.

Un lien vous amène au site de l'Inspecteur général des institutions financières où vous pourrez consulter le **registre** à partir de votre poste de travail, en suivant les instructions données sur le site.

À VOUS !

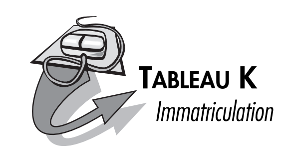
Choisissez une entreprise (un restaurant, un garage ou un dépanneur, par exemple) et indiquez son nom, sa forme juridique, le nom du propriétaire, des associés ou des administrateurs :

___

L'immatriculation de l'entreprise individuelle

Si le nom d'une entreprise individuelle comprend le prénom et le nom de son propriétaire, l'immatriculation **n'est pas obligatoire.** En revanche, si le nom d'entreprise individuelle ne comprend pas le prénom et le nom du propriétaire, l'immatriculation devient **obligatoire**. Ainsi, si l'entreprise s'appelle Garage Conrad Dubé, l'immatriculation n'est pas obligatoire, mais si elle s'appelle Garage Dubé ou Garage Aux bons services, l'immatriculation devient obligatoire.

Dans les cas où l'immatriculation n'est pas obligatoire, le propriétaire peut décider d'immatriculer **volontairement** son entreprise.





Pour voir le formulaire « Déclaration d'immatriculation – Personne physique exploitant une entreprise individuelle », consultez le tableau K sur le site Internet de *Force de loi*.

Il **n'est plus nécessaire** d'ajouter l'expression « enregistré » ou l'abréviation « enr. » à la fin du nom de l'entreprise individuelle immatriculée.

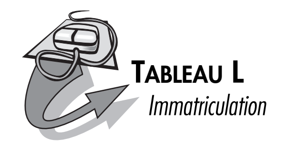
À VOUS !

Tracez un X dans les cases appropriées pour indiquer si l'immatriculation est obligatoire ou non.

Nom de l'entreprise individuelle	Immatriculation	
	obligatoire	non obligatoire ou volontaire
Quincaillerie Paul Côté		
Marguerite Bellefeuille, horticultrice		
Au pouce vert		
Ébénisterie Dubois		
Librairie Le signet		

L'immatriculation de la société en nom collectif (SENC)

L'immatriculation de la SENC est **obligatoire**. L'entreprise peut porter un nom commun aux associés, un nom composé du nom de chacun ou de certains des associés, ou un nom complètement différent

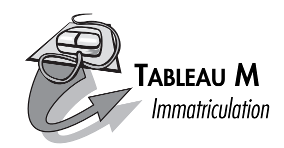


Pour voir le formulaire « Déclaration d'immatriculation – Société en nom collectif », consultez le tableau L sur le site Internet de *Force de loi*.

En consultant le registre de l'IGIF, vous constaterez que la LPL oblige les sociétés en nom collectif à inclure dans leur nom une expression ou un sigle indiquant leur forme juridique, par exemple Vêtements de plongée Eau claire (SENC), Les Appartements du Faubourg, société en nom collectif ou Dugué, Fortier et Associés S.E.N.C.

L'immatriculation de la compagnie (personne morale)

Qu'elle soit constituée selon la loi provinciale (LCQ) ou selon la loi fédérale (LCSA), la compagnie (personne morale ou société par actions) qui veut faire des affaires au Québec doit **obligatoirement** s'immatriculer. Les compagnies doivent indiquer leur forme juridique en incluant dans leur nom une expression ou une abréviation comme « limitée, incorporée, Ltée, Corp., Inc. ».



Pour voir les formulaires requis, consultez le tableau M sur le site Internet de *Force de loi*.

L'Inspecteur général des institutions financières (IGIF) peut refuser l'immatriculation de l'entreprise si le nom n'est pas conforme aux exigences de la Charte.

5.2.4 Les licences et les permis

Selon le secteur d'activité, en vertu de certaines lois, l'entreprise peut être tenue de se procurer un permis particulier ou une licence. Par exemple, pour vendre des boissons alcooliques qui seront consommées sur place (brasserie, taverne, restaurant, bar, club), il faut obtenir un permis en vertu de la *Loi sur les permis d'alcool.* Pour exploiter une agence de voyages ou un studio de santé, il faut obtenir un permis auprès de l'Office de la protection du consommateur.

Il faut aussi s'informer auprès de l'administration urbaine ou municipale sur les règlements de zonage, les exigences concernant l'obtention d'un permis (exploitation d'un commerce, construction), les normes, les taxes (taxes d'affaires, taxes immobilières, taxe d'eau, taxes scolaires), etc.

À VOUS !

1. À quoi sert l'immatriculation d'une entreprise ?

   ____

   ____

   ____

2. Dans chacun des cas suivants, indiquez si l'entreprise doit obligatoirement être immatriculée au Québec auprès de l'Inspecteur général des institutions financières (IGIF).

   a) Personne morale constituée selon la loi fédérale (LSCA), et qui exerce des activités commerciales au Québec.

      ____

   b) Entreprise individuelle connue sous le prénom et le nom de son propriétaire.

      ____

      ____

5.3

Tableau N

La taxe sur les produits et services (TPS/TVH)
La taxe de vente du Québec (TVQ)
Les taxes et les droits d'accise

La *Loi sur la taxe de vente du Québec* – La *Loi sur la taxe d'accise* (partie IX)

Organisme : ministère du Revenu du Québec (MRQ) – Agence des douanes et du revenu du Canada (ADRC)

- Inscription (Formulaire) de l'entreprise aux fichiers de la :
  - taxe sur les produits et services (TPS) (fédéral)
  - taxe de vente du Québec (TVQ) (provincial)

- Inscription :
  - obligatoire si le total des recettes tirées des ventes des produits ou services taxables s'élève à plus de 30 000 $ dans les 4 derniers trimestres ou dépasse 30 000 $ au cours d'un trimestre civil donné
  - volontaire si le total ne dépasse pas les 30 000 $

- Si l'entreprise s'inscrit :
  - obligation de percevoir la TPS et la TVQ
  - possibilité de demander des crédits pour recouvrer la TPS et la TVQ payées sur les biens et services acquis dans le cadre des activités commerciales
    - ▸ crédits de la taxe sur les intrants (CTI) dans le régime de la TPS
    - ▸ remboursement de la taxe sur les intrants (RTI) dans le régime de la TVQ
  - déclaration et remise de la TPS et de la TVQ, à intervalles réguliers, au ministère du Revenu du Québec ; les déclarations sont généralement remplies aux trois mois, desquelles on soustrait les CTI et les RTI respectivement de la TPS et de la TVQ (Formulaire de déclaration)
  - Taxes perçues moins taxes payées = les remises à faire au ministère du Revenu ou remboursement du ministère du Revenu (Formulaire des calculs détaillés)

- Si l'entreprise ne s'inscrit pas :
  - pas tenu de percevoir la TPS et la TVQ
  - aucun droit à des crédits de la taxe sur les intrants (CTI) dans le régime de la TPS
  - aucun droit à des remboursements de la taxe sur les intrants (RTI) dans le régime de la TVQ

- Quelques règles spécifiques :
  - taxes ou droits spécifiques sur les boissons alcooliques
  - impôt sur le tabac
  - taxe sur les carburants
  - taxe spécifique sur l'hébergement
  - droits spécifiques sur les pneus neufs
  - taxe sur les primes d'assurance

produits et de services et à les remettre au **ministère du Revenu du Québec**.

Les entreprises **ne sont pas toutes tenues** de s'inscrire aux fichiers de la TPS et de la TVQ même si leurs ventes sont taxables. C'est le cas notamment du **petit fournisseur**, c'est-à-dire celui qui exploite une entreprise dont le total des ventes taxables et détaxées à l'échelle mondiale au cours des quatre derniers trimestres est inférieur à 30 000$. Toutefois, dès que les ventes excèdent 30 000$, l'entreprise est tenue de s'inscrire aux fichiers de la TPS et de la TVQ.

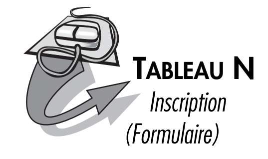


TABLEAU N
Inscription (Formulaire)

La demande d'inscription aux fichiers de la TPS et de la TVQ se fait à l'aide du formulaire «Demande d'inscription LM-1».

Vous trouverez des renseignements supplémentaires à ce sujet en consultant le tableau N sur le site Internet de *Force de loi*.

5.3.3 Les crédits de taxe sur les intrants (CTI) et les remboursements de la taxe sur les intrants (RTI)

L'entreprise peut demander des crédits pour recouvrer la TPS et la TVQ qu'elle a payées sur les biens et services acquis dans le cadre de ses activités commerciales. Dans le régime de la TPS, il faut demander des **Crédits de taxe sur les intrants** (CTI) et dans le régime de la TVQ, on demande des **Remboursements de la taxe sur les intrants** (RTI).

Nous avons vu précédemment que les entreprises ne sont pas toutes tenues de s'inscrire aux fichiers de la TPS et de la TVQ. Si elles ne sont pas inscrites, elles ne sont pas tenues de percevoir et de remettre les taxes, même si elles vendent des produits ou des services taxables. Elles ne peuvent pas non plus réclamer de CTI ni de RTI.

À VOUS!

1. L'entreprise pour laquelle vous travaillez est inscrite aux fichiers de la TPS et de la TVQ. Elle a reçu des factures incluant des montants pour la TPS et pour la TVQ. Indiquez dans chacun des cas suivants si les montants attribués aux taxes (TPS et TVQ) peuvent faire l'objet d'une demande de remboursement.

   a) Une facture pour le service d'entretien ménager du dernier mois.

   ____

   ____

   b) Une facture pour l'achat d'un système de sécurité avec caméras.

   ____

   ____

2. Comment se nomment les remboursements demandés par une entreprise pour recouvrer la taxe fédérale (TPS) ?

____

la taxe provinciale (TVQ) ?

____

5.3.4 Les périodes de déclaration de TPS et de TVQ

Les entreprises inscrites aux fichiers doivent facturer la TPS et la TVQ, percevoir ces taxes et les remettre au **ministère du Revenu du Québec** si elles sont établies au Québec ou si elles y ont leur siège social. Toutefois, les entreprises qui exercent leurs activités commerciales ailleurs qu'au Québec doivent s'adresser à l'**Agence des douanes et du revenu du Canada** pour remettre la TPS.

En tant que commis-comptable de l'entreprise, vous devrez remplir à intervalles réguliers une déclaration de TPS et de TVQ faisant état des taxes perçues et payées, et les expédier au ministère du Revenu du Québec à l'aide du **Formulaire de déclaration (TPS/TVH-TVQ) FPZ-500**. Au moment de l'inscription, le ministère du Revenu du Québec détermine pour l'entreprise une période de déclaration en fonction du total annuel estimatif de ses ventes taxables et détaxées. Dans certains cas, cette période peut être modifiée. Les ventes détaxées portent sur des biens et des services qui sont taxables au taux de 0 %. C'est le cas des produits alimentaires de base.

Vous devrez aussi remplir le formulaire **Calculs détaillés (TPS/TVH-TVQ) FP-500**. Ce formulaire sert à effectuer le calcul détaillé de la TPS et de la TVQ et celui des CTI et des RTI.

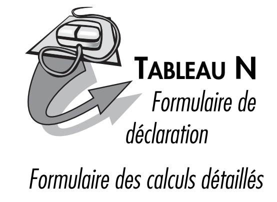


TABLEAU N
Formulaire de déclaration
Formulaire des calculs détaillés

Il faut bien identifier ces formulaires parce que vous devrez les remplir dans des mises en situation. Ils sont disponibles sur le site du ministère du Revenu du Québec.

Pour plus de précisions, consultez le tableau N sur le site Internet de *Force de loi.*

5.3.5 Les écritures relatives à la déclaration des taxes

Dans la partie concernant le traitement des pièces, vous avez appris comment inscrire les transactions de ventes et d'achats. Dès qu'une entreprise émet une facture, il faut l'inscrire dans le journal général.

Meubles Lemay enr.
Balance de vérification (partielle)
Au 31 mars 2001

Nom du compte	F°	Débit	Crédit
Banque	100	50 000,00	
Encaisse	110	245,00	
Comptes clients	120	2 500,00	
TPS sur achats (Terme utilisé sur formulaire : CTI)	125	375,56	
TVQ sur achats (Terme utilisé sur formulaire : RTI)	126	430,55	
Comptes fournisseurs	201		3 452,86
TPS sur ventes	225		543,25
TVQ sur ventes	226		622,80
Capital Lemay	300		5 900,00
Ventes	400		7 760,71

Lorsqu'une entreprise perçoit plus de taxes qu'elle n'en paie, elle doit établir un chèque à l'ordre du ministre du Revenu du Québec pour lui verser l'excédent des taxes perçues. Meubles Lemay enr. se trouve dans cette situation.

Voici l'écriture du commis-comptable dans le journal général relativement à l'inscription du chèque 543 émis pour la remise des taxes au ministère du Revenu du Québec.

JOURNAL GÉNÉRAL				
Date	**Explication ou Nom du compte**	**F°**	**Débit**	**Crédit**
31 Mars	TPS sur ventes	225	543,25	
	TVQ sur ventes	226	622,80	
	TPS sur achats	125		375,56
	TVQ sur achats	226		430,55
	Banque	100		359,94
Inscription du chèque 543 émis pour la remise des taxes au ministre du Revenu du Québec.				

Si vous examinez attentivement l'écriture précédente, vous remarquerez qu'elle est assez simple. Lors d'une remise de taxes au gouvernement, il suffit d'inverser les comptes de taxe apparaissant dans la balance de vérification. Lorsque l'entreprise perçoit plus de taxes qu'elle n'en paie, le compte **Banque** est alors crédité du montant à remettre. Si l'entreprise paie plus de taxes qu'elle n'en perçoit pour une période donnée, il suffit de remplacer le compte **Banque** par **À recevoir – ministère du Revenu du Québec** et de le débiter.

Une fois les inscriptions faites dans le journal, il faut les reporter dans le grand livre général. Comme ces notions ont été vues lorsqu'il a été question de traitement des pièces, nous ne les reprendrons pas.

À VOUS !

1. Identifiez, à partir du site du ministère du Revenu, le formulaire que vous devrez utiliser

a) pour faire état des taxes perçues et payées ;

____

b) pour calculer les montants de la TPS et de la TVQ, de même que les CTI et les RTI.

____

2. Quel organisme gouvernemental est chargé de percevoir la TPS et la TVQ ? Expliquez pourquoi il en est ainsi.

____

____

____

3. Si l'entreprise pour laquelle vous travaillez achète des articles de bureau et un système informatique, pourrez-vous recouvrer la TPS et la TVQ ?

____

____

5.3.6 Les taxes et les droits spécifiques

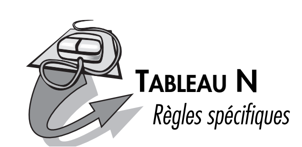


TABLEAU N
Règles spécifiques

Le ministère du Revenu a prévu la perception de taxes spécifiques aux carburants, au tabac et aux boissons alcooliques. Il impose également d'autres taxes de diverses natures comme des droits spécifiques sur les pneus, une taxe sur l'hébergement, sur les primes d'assurance, etc. Vous en trouverez la liste dans le tableau N.

5.3.7 Les taxes d'accise et les droits d'accise

Pour le compte du gouvernement du **Canada**, l'entreprise doit prélever des taxes d'accise et des droits d'accise. Ces prélèvements s'appliquent seulement à certains produits, avant la TPS et la TVQ, et à des taux différents.

Les **taxes d'accise** sont imposées sur des produits tels que le vin, le tabac, les bijoux, certaines voitures, les climatiseurs pour les voitures, l'essence et les autres carburants. Le taux des taxes pour chacun de ces produits est fixé par la *Loi sur la taxe d'accise*.

Les **droits d'accise** sont imposés sur les spiritueux, la bière et les produits du tabac fabriqués au Canada. Le taux des droits pour chacun de ces produits est fixé par la *Loi sur l'accise*. Les droits sont imposés au point de fabrication plutôt qu'au point de vente et sont fondés sur la quantité de produits fabriqués.



Vous trouverez des renseignements supplémentaires en consultant le tableau N sur le site Internet *de Force de loi* et en cliquant sur le lien vers le site l'Agence des douanes et du revenu du Canada (ADRC).

5.4

Tableau O

Les retenues à la source, les cotisations et les versements de l'employeur

Organismes : ministère du Revenu du Québec (MRQ) – Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) Agence des douanes et du revenu du Canada (ADRC)

Ministère du Revenu du Québec (MRQ)

- Retenir sur le salaire :
  - l'impôt provincial (Tables)
  - les cotisations de l'employé à la Régie des rentes du Québec (RRQ)
  - le montant de la pension alimentaire s'il y a lieu (Guide de l'employeur – Retenues à la source et cotisation TP-1015G)
- Verser des cotisations d'employeur :
  - au Régime des rentes du Québec (RRQ) (Tables)
  - au Fonds des services de santé (FSS)
  - pour le financement de la Commission des normes du travail
  - au Fonds national de la formation de la main-d'œuvre (FMO)
- Remise des retenues à la source et des cotisations (employé et employeur) au ministère du Revenu du Québec :
  - les retenues d'impôt provincial faites sur les salaires des employés
  - les cotisations du salarié à la Régie des rentes du Québec
  - les cotisations de l'employeur à la Régie des Rentes du Québec (RRQ)
  - les cotisations d'employeur au Fonds des services de santé (FSS) (Formulaires de versements des retenues à la source)
- Remise des cotisations de l'employeur :
  - au Fonds national de formation de la main-d'œuvre (FMO)
  - au financement de la Commission des normes du travail (CNT). (Formulaires de versements des cotisations de l'employeur)
- Paiement fait à l'ordre du ministre du Revenu du Québec
- Produire annuellement et remettre aux salariés :
  - Les relevés d'impôt et des autres retenues à la source (Relevé1)
- Produire au ministère du Revenu du Québec le formulaire « Sommaire des retenues et des cotisations de l'employeur pour une année RLZ-1.S »

Commission de la santé et de la sécurité du travail CSST

- Employeur verse des cotisations annuelles au fonds d'indemnisation de la CSST
- Employeur fournit à la CSST les données nécessaires pour le calcul de sa cotisation; formulaire « Déclaration sur les données générales de l'entreprise »
- Employeur retourne (annuellement) à la CSST le formulaire « Déclaration des salaires »

Agence des douanes et du revenu du Canada (ADRC)

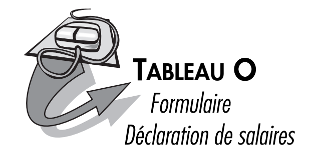
- Demande d'un numéro d'employeur (NE)
- Retenir sur le salaire :
  - l'impôt fédéral
  - les contributions de l'employé à l'assurance-emploi (Guide de l'employeur – Versements des retenues sur la paie T4001(F) et Tables de retenues sur la paie T4032)
- Verser des cotisations d'employeur
  - au régime d'assurance-emploi
- Remise des retenues à la source et des cotisations (employé et employeur) à l'Agence des douanes et du revenu du Canada :
  - les retenues d'impôt fédéral faites sur les salaires des employés
  - les contributions de l'employé à l'assurance-emploi
  - les contributions de l'employeur à l'assurance-emploi
- Paiement fait à l'ordre du Receveur général
- Produire annuellement et remettre aux salariés :
  - les relevés d'impôt et des autres retenues à la source (feuillet T4)

correspondant à ces unités sur le site de la CSST dans la section intitulée « Service aux employeurs ».

Chaque année, à l'automne, la CSST indique aux employeurs les unités dans lesquelles les activités de leur entreprise ont été classées et le taux de cotisation correspondant à leur unité de classification.

Cotisation de l'employeur à la CSST

Le calcul de la cotisation de l'employeur à la CSST est basé sur une estimation des salaires qui seront versés au cours de l'année. Au début de chaque année, l'employeur doit remplir le formulaire « Déclaration des salaires 200X-200X » et le retourner avant le 15 mars. À partir de cette estimation, la CSST fait parvenir à l'employeur un avis de cotisation pour l'année en cours. Au début de l'année suivante, l'employeur fait une déclaration des salaires qui ont été réellement versés au cours de l'année précédente. S'il y a une différence entre l'estimation des salaires et le total des salaires réellement versés, il y a un rajustement de la cotisation. Par exemple, sur le formulaire « Déclaration des salaires 2000-2001 », l'employeur indique le total des salaires réellement versés en 2000 et le montant des salaires qu'il prévoit verser en 2001.



Vous trouverez le formulaire « Déclaration des salaires » sur le site de la Commission de la santé et de la sécurité du travail. Pour plus de précisions, consultez le tableau O sur le site Internet de *Force de loi.*

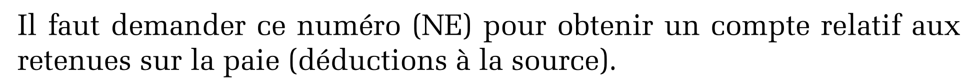
La fréquence des versements des cotisations à la CSST

Les cotisations sont versées annuellement à la CSST.

5.4.3 La législation fédérale

Les retenues à la source

Pour identifier l'entreprise dans ses échanges avec le gouvernement fédéral, il faut utiliser le **numéro d'entreprise fédéral (NE)** que l'on peut obtenir en adressant une demande à l'**Agence des douanes et du revenu du Canada** à l'aide du formulaire « RC1, Demande d'un numéro d'entreprise (NE) ».



Il faut demander ce numéro (NE) pour obtenir un compte relatif aux retenues sur la paie (déductions à la source).



Pour avoir des renseignements supplémentaires à ce sujet, consultez le tableau O sur le site Internet de *Force de loi.*

Retenues d'impôt fédéral

TABLEAU O
Guide de l'employeur – Versements des retenues sur la paie T4001 (F) et Tables de retenues sur la paie T4032

Vous devez prélever des **retenues d'impôt** pour le compte du gouvernement du Canada sur le revenu (gain imposable) de chaque **employé**. Les montants à retenir sont établis dans le « Guide de l'employeur – Versements des retenues sur la paie T4163 » et dans les « Tables de retenues sur la paie T4032 ».

Pour avoir des renseignements supplémentaires à ce sujet, consultez le chapitre 4 « Guide pour les petites entreprises canadiennes ».

Pour plus de précisions, consultez le tableau O sur le site Internet de *Force de loi.*

Retenues des cotisations au régime de l'assurance-emploi

TABLEAU O
Les contributions de l'employé à l'assurance-emploi

La *Loi sur l'assurance-emploi* oblige l'employeur à retenir des cotisations d'assurance-emploi sur la paie de ses employés. Le taux des cotisations peut changer d'une année à l'autre. Il faut donc consulter la dernière édition du « Guide de l'employeur : Retenues sur la paie – Renseignements de base sur les retenues sur la paie T4163 » et les « Tables de retenues sur la paie T4032 » pour la cotisation à l'assurance-emploi de 2003. Pour plus de précisions, consultez le tableau O sur le site Internet de *Force de loi*.

Le taux de cotisation à l'assurance-emploi a été fixé à 2,10 % pour 2003 et la rémunération assurable maximale est de 39 000 $. La cotisation annuelle maximale de l'employé est de 819,00 $.

À VOUS !

À l'aide des sources de renseignements sur Internet, indiquez le taux de cotisation actuel à l'assurance-emploi, la cotisation annuelle maximale qu'un salarié doit verser en 2003 ainsi que la rémunération assurable maximale en 2003.

____

____

____

Les cotisations de l'employeur

Pour chaque employé, l'employeur doit verser à l'Agence des douanes et du revenu du Canada des cotisations d'employeur pour le régime de l'assurance- emploi.

Cotisations au régime de l'assurance-emploi

En règle générale, les cotisations de l'employeur sont légèrement supérieures à celles de l'employé. En 2003, l'employeur doit verser une